

Katri Martikainen

Ilolla, innolla ja työssään viihtyen

Tutkimus kotihoidon lähihoitajien työmotivaatiota vahvistavista asioista

Opinnäytetyö

Syksy 2015

SeAMK Sosiaaliala

Geronomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Vanhustyön tutkinto-ohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Geronomi (AMK)

Tekijä: Katri Martikainen

Työn nimi: Ilolla, innolla ja työssään viihtyen: Tutkimus kotihoidon lähihoitajien työmotivaatiota vahvistavista asioista

Ohjaaja: Anssi-Pekka Udd

Vuosi: 2015 Sivumäärä: 77 Liitteiden lukumäärä: 1

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kotihoidossa työskentelevien lähihoitajien työmotivaatiolle merkityksellisiä tekijöitä sekä tutkia niiden toteutumista heidän työssään. Työn tavoitteena oli korostaa hyvän työmotivaation merkitystä ja tarpeiden yksilöllistä huomiointia. Työmotivaatiota tutkittiin tarveteorioiden sekä sisäisen motivaation teorian pohjalta.

Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Aineisto kerättiin postikyselylomakkeella, joka sisälsi strukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Kyselylomake lähetettiin yhteistyössä kyseessä olevan kunnan kahden suurimman ammattijärjestön, SuPer ja JHL, paikallisyhdistysten kanssa 85 lähihoitajalle, jotka työskentelivät kotihoidossa. Tutkimukseen vastasi 33 lähihoitajaa ja vastausprosentiksi saatiin 39. Määrällinen aineisto analysoitiin Tixel-tilasto-ohjelmalla ja laadullinen sisällön analyysillä.

Tutkimustulokset osoittavat, että kotihoidon lähihoitajat kokevat työssä viihtymisen ja työn merkityksellisyyden tunteet tärkeiksi työmotivaatiota vahvistaviksi tekijöiksi. Näitä tunteita myös koetaan omassa työssä. Lisäksi ilmeni, että rakentavan palautteen saaminen on lähihoitajille erittäin tärkeää, mutta vain alle puolet vastaajista saivat mielestään riittävästi palautetta työstään. Tutkimustuloksissa esille tuli vielä, että kotihoidon lähihoitajat eivät miellä ”oheistoimintoja” eli tietojärjestelmien tai mittareiden käyttöä omaan perustytöhönsä kuuluviksi, vaan ne vähentävät väli-töntä työaikaa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että lähihoitajat ovat kiinnostuneita työstään ja asiakkaistaan. He haluavat keskittyä lähihoitajan työnkuvan toteuttamiseen ja it-sensä ammatilliseen kehittämiseen. He arvostavat hyvää työskentelyilmapiiriä ja haluavat lähiesimiehen panostusta sen ylläpitämiseen. Tulevaisuudessa, asiakasmäärien kasvaessa, kotihoidon johtajien ja esimiesten on keskityttävä enem-män työntekijöidensä jaksamiseen ja työssä viihtyvyyteen. Työntekijöille on luota-va sellaiset työskentelyolosuhteet, että heillä olisi motivaatiota ottaa vastuuta oman työnsä kehittämisestä ja laadukkaan hoitotyön tekemisestä.

Avainsanat: työmotivaatio, lähihoitaja, kotihoito

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Elderly Care

Specialisation: Bachelor of Elderly Care

Author: Katri Martikainen

Title of thesis: With Joy, Passion and Enthusiastically: A Study of the Factors Which Strengthen Practical Nurses' Work Motivation in Home Care

Supervisor: Anssi-Pekka Udd

Year: 2015 Number of pages: 77 Number of appendices: 1

The purpose of this study was to find out the factors influencing practical nurses' work motivation in home care and to find out how those factors emerged in their work. The aim was to point out the meaning of work motivation and that the needs of each and every employee must be considered individually. The theories used in this study were the needs theories and the theory of intrinsic motivation.

The study was conducted using both quantitative and qualitative research methods. The data were collected through posted surveys, which included structured and open ended questions. The questionnaire was posted in co-operation with the local associations of two largest trade unions, SuPer and JHL, to 85 practical nurses who worked in home care, of which 39 percent replied. The quantitative data were analyzed using Tixel statistics program and qualitative questions were content analyzed.

It can be concluded that practical nurses are interested in and passionate about their work and clients. They want to focus on their work with elderly people. In addition, they want to improve their nursing skills. They value good atmosphere at work and want their managers to invest in it. Practical nurses have the motivation to work well and leisurely by listening what their clients need.

Keywords: motivation, practical nurse, home care

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ	4
Kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
1 JOHDANTO	8
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.	10
2.1 Kotihoito ja tulevaisuuden haasteet	10
2.2 Aikaisempia tutkimuksia.....	13
2.3 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	16
3 TYÖMOTIVAATIO ERI NÄKÖKULMISTA	17
3.1 Motivaation perustaa.....	17
3.2 Tarveteorioita	19
3.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio.....	21
3.4 Motivaation merkitys työelämässä	25
3.5 Teorian yhteenveto ja tutkimuksen rajaus.....	29
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	32
4.1 Määrällinen tutkimus ja aineiston kerääminen	32
4.2 Aineiston analyysi	36
4.3 Tutkimukseen vastanneet	40
5 KYSELYN TULOKSET.....	44
5.1 Työmotivaation taso.....	44
5.2 Työmotivaatioon vaikuttavat yleiset tekijät	49
5.3 Työmotivaatiotekijöiden toteutuminen omassa työssä	52
5.4 Lähihoitajien omat kehittämis ehdotukset	57
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	62
7 POHDINTA	65
7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	65
7.2 Opinnäytetyön anti itselleni	69
LÄHTEET	71

LIITTEET.....	77
---------------	----

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Tarvehierarkia Maslowin mukaan	20
Kuvio 2. Yksinkertaistettu yhteenveto motivaation prosessista	31
Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma lukumäärinä	41
Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden iän keskiarvo ja mediaani	42
Kuvio 5. Vastaajien työkokemus	42
Kuvio 6. Vastaajien työsuhteen laatu	43
Kuvio 7. Työmotivaation taso	44
Kuvio 8. Työmotivaation taso suhteessa ikään	45
Kuvio 9. Työmotivaation taso suhteessa työkokemukseen	46
Kuvio 10. Työmotivaation taso suhteessa työsuhteen laatuun	47
Kuvio 11. Yleisten sisäisten tekijöiden vaikutus työmotivaatioon lukumäärinä	50
Kuvio 12. Yleisten ulkoisten tekijöiden vaikutus työmotivaatioon lukumäärinä	51
Kuvio 13. Sisäisten motivaatiotekijöiden väittämien toteutuminen	52
Kuvio 14. Ulkoisten motivaatiotekijöiden väittämien toteutuminen	53
Kuvio 15. Sisäisten motivaatiotekijöiden merkityksellisyyden ja toteutumisen vertailu	54
Kuvio 16. Ulkoisten motivaatiotekijöiden merkityksellisyyden ja toteutumisen vertailu	55
 Taulukko 1. Yhteenveto työmotivaatioon yhdistetyistä teorioista	 30
Taulukko 2. Tutkimusprosessi Vilkan (2005) kaaviota mukaillen	32

Taulukko 3. Kyselytutkimuksen motivaatiotekijöiden sisäinen ja ulkoinen jako.....	35
Taulukko 4. Asteikkojen muutokset.....	37
Taulukko 5. Esimerkki aineiston analyysistä	40
Taulukko 6. Yhteenveto lähihoitajien työmotivaatiota vahvistavista ja heikentävistä asioista tutkimuksen mukaan	49

1 JOHDANTO

Julkisten sosiaali- ja terveyspalveluiden rahoituksesta, kattavuudesta ja laadusta on keskusteltu viime vuosien taantuman ja palvelurakennemuutosten aikana. Uudenlaiset haasteet ja vaatimukset esimerkiksi työmäärän osalta syntyvät palvelujärjestelmään vaikuttavan kestävyysvajeen sekä väestön ikääntymisen myötä. Resurssiongelmia on ajateltu ratkaista lisäämällä työn tuottavuutta, vaikka se ei yksinään ratkaisekaan julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon ongelmia. Lisäksi koko Eurooppaa koskettaa työikäisten ihmisten keski-ikänsä nousu ja vanhuusiän piteneminen. Työvoiman määrä supistuu ja etenkin hoitoalalla on jo työvoimapulaa.

Kotihoidossa on meneillään muutoksen ajat. Vuonna 2013 voimaan tullut laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista eli vanhuspalvelulaki (980/2012) velvoittaa kunnat toteuttamaan iäkkään ihmisen pitkäaikaisen hoidon ja huolenpidon ensisijaisesti hänen omassa kodissaan. Laitosten sijaan ikääntyneitä ihmisiä hoidetaan heidän omissa kodeissaan niin pitkään kuin mahdollista. Tämän hoitoajan pituutta ei kuitenkaan ole määritelty selkeästi. Määrittelemätön aika tuo lisäpainetta henkilöstölle hoitaa aina vain huonokuntoisempia ihmisiä kotioloissa. Paineet kotihoidossa kasvavat, koska laitospaikat vähenevät ja samalla vanhusväestön määrä kasvaa.

Kotihoidossa työn tuottavuus tarkoittaisi välittömän asiakastyön lisäämistä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksen mukaan (STM 2015) hoivapalveluissa työskentelevät kokevat jo nyt työssään henkistä ja ruumiillista rasittavuutta. Haasteena onkin löytää hoitotyöstä voimavaratekijöitä ja vetovoimaisuutta, jotta siitä kiinnostuisivat enemmän myös ammatinvalintaa miettivät nuoret. Yhtenä tuottavuuden lisäämisen keinona olisikin panostaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työmotivaatioon. Jotta ihmisten hyvinvointiin sekä työmotivaatioon voidaan vaikuttaa, on ensin selvitettävä, mitkä asiat ovat heille työssään merkitseviä.

Työmotivaation säilymisen kannalta on tärkeää, että ihmiset voivat tyydyttää työssään itselleen tärkeitä tarpeita. Lisäksi on tärkeää, että työn sisältö vastaa yksilön odotuksia ja että hänellä on mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, työympäristöönsä ja organisaationsa toimintaan. Ihminen pyrkii aina toteuttamaan ja kehittämään itseään sekä haluaa saada arvostusta ja tunnustusta osakseen.

Tämän aiheen valintaan vaikuttivat työkokemukseni kotihoidossa sekä kiinnostukseni tulevana geronomina esimiehen työtä kohtaan. Vanhustyössä on lyhyessä ajassa tapahtunut suuria muutoksia, jotka ovat tuoneet lähihoitajan työnkuvaan lisää tehtäviä. Systemaattinen kirjaus sekä hoidon tarpeen arvioinnit tietojärjestelmään ovat perustehtävän ulkopuolisia, mutta tämän päivän hoitotyöhön kuuluvia tehtäviä. Tietokoneajan lisääntyminen hoitotyössä sekä kotihoitoon tulevat yhä vain vaativammat ja huonokuntoisemmat asiakkaat kuormittavat lähihoitajia tulevaisuudessa enemmän. Muutoksia ei välttämättä ole osattu johtaa, resursseja kotihoitoon ei ole lisätty tarpeiden mukaisesti, kiireen tuntu ja paineet lisääntyvät. Silti kotihoidon lähihoitajat kokevat aitoa kiinnostusta työtään kohtaan. Tätä olemassa olevaa resurssia on alettava hyödyntämään.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kotihoidossa työskentelevien lähihoitajien työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä sekä niiden toteutumista heidän työssään. Tavoitteena työssä on tuoda esille, että jokaisen työntekijän tarpeet tulee huomioida yksilöllisesti. Lisäksi tavoitteena on korostaa hyvän työmotivaation merkitystä, jotta lähihoitajat voisivat työssään hyvin ja jaksaisivat tehdä työuransa vanhustyössä.

Opinnäytetyössä käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta. Aineisto kerättiin postikyselylomakkeella. Kyselylomake lähetettiin yhteistyössä kyseessä olevan kunnan kahden suurimman ammattijärjestön, SuPer ja JHL, paikallisyhdistysten kanssa 85 lähihoitajalle, jotka työskentelivät kotihoidossa. Tutkimuksen vastausprosentti oli 39.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tässä luvussa kerron syitä, miksi olen valinnut aiheekseni kotihoidon lähihoitajan työmotivaatioon liittyvien tekijöiden tutkimisen. Määrittelen kotihoitoa sekä sen haasteita ja avaan vanhustyön painopisteen muuttumista.

Lisäksi perustelen, miksi on tärkeää tietää kotihoidon lähihoitajia motivoivista tekijöistä. Lopuksi kerron vielä opinnäytetyöni tarkoituksen, tavoitteet ja tutkimuskysymykset.

2.1 Kotihoito ja tulevaisuuden haasteet

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista eli vanhustalvelulaki astui voimaan 1.7.2013. Tämä laki määrää kunnat tekemään suunnitelman vanhustalveluiden järjestämisestä. Tässä suunnitelmassa on painotettava kotona asumista sekä hoidon ja huolenpidon tarjoamista ensisijaisesti ikääntyneen yksityiskodissa (Vanhustalvelulaki 5§ & 14§).

Kotihoito tarkoittaa yhdistettyä kotitalvelujen ja kotisairaanhoidon palvelua (Sosi-
aalihuoltolaki 20§; Terveystenhuoltolaki 25§). Kotitalveluihin kuuluvat kodinhoi-
toapu ja tukitalveluita, esimerkiksi aterial- ja siivoustalvelut sekä sosiaalista kans-
sakäymistä edistävät talvelut. Kotitalvelu antaa asiakkaalle henkilökohtaista apua
sekä tukea arjessa selviytymiseen. Kotisairaanhoidoa ovat esimerkiksi verenpai-
neen ja -sokerin mittaust sekä lääkkeiden jako. Kotihoidossa työntekijöinä ovat ko-
dinhoitajat, kotiavustajat sekä kotisairaanhoidajat. Sen yleinen suunnittelu, ohjaust
ja valvonta kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriölle. Vastuu sen toteutuksesta on
kunnilla. (Helminen & Karisto 2005; Valvira 2015; Vanhustalvelut, säännöllinen
kotihoito 2010.)

Sosi-
aalihuoltolain 19 §:ssä määritellään kotitalvelut ikäihmisten osalta asumiseen,
hoitoon ja huolenpitoon, toimintakyvyn ylläpitoon, asiointiin sekä muihin jokapäi-
väiseen elämään kuuluvien tehtävien ja toimintojen suorittamiseksi tai niissä avus-
tamiseksi. Terveystenhuoltolaissa (1326/2010) taas veloitetaan kuntia järjestä-
mään alueensa asukkaiden kotisairaanhoido. Suurin osa talvelujen piirissä olevis-

ta ikäihmisistä käyttää sekä kotipalveluja että kotisairaanhoidtoa. Ikäihmisiin liittyen palvelua annetaan alentuneen toimintakyvyn, sairauden, vamman tai muun vastaavanlaisen syyn perusteella niille, jotka tarvitsevat apua suoriutuakseen tavanomaisista ja totunnaisista tehtävistä ja toimista elämässään. (Helminen ym. 2005; Kunnat.net 2015.)

Kotihoidossa tavoitteena on ylläpitää ja kohentaa asiakkaan fyysistä ja henkistä kuntoa niin, että asiakkaan itsenäisyys ja kotona pärjääminen mahdollistuvat. Tavoitteena on antaa mahdollisuus sekä rohkaista asiakasta elämään omassa kodissaan mahdollisimman pitkään tarjoamalla asiakkaalle apua ja tukea niissä asioissa, missä hän kokee niitä tarvitsevänsä. Eri keinoilla pyritään vahvistamaan sekä voimaannuttamaan mm. asiakkaan hyvinvoinnin kohenemista, sairauden paranemista, ihmissuhteiden kehittymistä ja taloudellisten olosuhteiden paranemista. (Helminen ym. 2005; Karjalainen ym. 1996; Kotihoidon sääntökirja 2011.)

Kotihoidon työtä tehdään tiimeissä tiiminvetäjän johdolla. Työssä tarvitaan monipuolista osaamista ja siltä edellytetään asiakaslähtöisyyttä, laatua ja kokonaisvaltaisuutta. Eri ammattiryhmien arvostus, yhteistyön merkitys ja työnjaon joustavuuden tarve korostuvat. Työ on vaativaa, ja ammatillista sekä eettistä osaamista tarvitaan. Päätöksiä on pystyttävä tekemään tilanteiden vaatimilla ehdoilla usein itsenäisesti. (Helminen ym. 2005; Näslindh-Ylispangar 2005.)

Yleinen työnteon mielekkyys on heikentynyt 2000-luvun ajan (Järvensivu & Koski 2009). Syitä tähän ovat muun muassa teknologinen kehitys, globalisaatio, talouden kansainvälistyminen ja kilpailun kiristyminen. Suomessa talouden kehittyminen on ollut heikkoa jo muutaman vuoden ajan ja voidaankin puhua pitkäkestoisesta taantumasta (Heiskanen 2015). Erityisesti hyvinvointipalveluissa työskentelevien työhön ja työehtoihin vaikuttaa hyvinvointivaltion rahoituksen epävakaistuminen. Sen myötä julkinen sektori on joutunut tiukoille siihen kohdistuvien supistuspaineiden vuoksi, ja tämä näkyy myös työolojen kokonaismuutoksessa. Myönteisiä muutoksia nähdään työssä kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisessä ja työn monipuolistumisessa. (Helminen ym. 2005; Kasvio & Tjäder 2007.)

Kuntatyönantaja on arvioinut, että vuoden 2012 syksyllä 13 % lähihoitajan tai vastaavan tutkinnon suorittaneista oli töissä toisella toimialalla. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan vuoteen 2025 mennessä laskutavasta riippuen sosiaali- ja terveysalalla tulee olemaan jopa 20 000–60 000 työntekijän vaje. Osa selitetään ikääntyvän työvoiman eläkkeelle siirtymisellä ja osassa syynä on se, että ikääntyvä väestö alkaa tarvita yhä enemmän sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita. Jos lähihoitajat päättävät lähteä ammatistaan, lähtee heidän mukanaan osaaminen ja työpanos hoitotyöstä. Tämä vähentää työvoiman kokonaismäärää alalla. Ammatista poislähteminen on merkittävämpää kuin työpaikasta toiseen siirtyminen. Vaihtuvuus tulee kalliiksi niin organisaatiolle kuin yhteiskunnallekin. (Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä 2014.)

Vanhustyön tutkimuksissa työtä kuvataan kiireiseksi sekä henkisesti ja fyysisesti raskaaksi. Koetaan, että työtahti on lisääntynyt muun muassa niukkojen henkilöstöresurssien vuoksi. Näiden resurssien rajallisuudesta johtuen koetaan myös eettisen toiminnan estyvän. Työntekijät ovat sitä mieltä, että he eivät voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Ristiriitaa syntyy, kun hyvä hoitotyö on merkitsevää ja tärkeää, mutta käytännössä sitä on mahdollista toteuttaa vain heikosti. Tästä on muodostunut suuri henkinen kuormitustekijä. Valtaenemmistö pitää työtään useimmiten kuitenkin mielekkäänä ja kiinnostavana, koska itse työ koetaan arvokkaaksi. Henkilöstö kokee voimakasta työn imua ja heillä on vahva ammatillinen itsetunto. Haasteeksi erityisesti kotihoidossa ja vuodeosastoilla on noussut hoito-henkilökunnan kokema vähäinen arvostus. (Laine 2014.)

Hoivapalveluiden lähihoitajat kokevat työnsä sekä henkisesti että ruumiillisesti raskaaksi. Tämän taustalla ovat muun muassa kiire ja siihen liittyvät kokemukset, työtahti, ristiriidat työyhteisössä, ilmapiiri ja esimiehen toimintatavat. (STM 2015.) Vaikka sosiaali- ja terveysalalla on koettu eniten kiireen tuntua, koetaan siellä myös eniten työn imua eli työhön liittyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa (STM 2009). Näiden sosiaali- ja terveysministeriön julkaisemien tutkimusten pohjalta oli kiinnostavaa selvittää, miksi työn imua koetaan eli mitä motivoivia tekijöitä kotihoidon lähihoitajat työssään näkevät. Tämä tutkimus kiinnittää huomion lähihoitajien työmotivaatiota vahvistaviin ja heikentäviin asioihin. Niiden tunnistamisella voidaan vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen ja työhön sitoutumiseen.

Opinnäytetyöni aiheena oli selvittää kotihoidon lähihoitajien näkökulmasta työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä sekä niiden toteutumista heidän työssään. Olen kiinnostunut tästä aiheesta, koska kotihoidon työskentelymaailma muuttuu yhä vaativammaksi ja intensiivisemmäksi. Työn voimavaroja on löydyttävä, jotta muutoksen tahdissa pysytään ja töitä jaksetaan tehdä. Kiinnostukseni aiheeseen heräsi uuden vanhuspalvelulain (980/2012) myötä. Laki velvoittaa kuntia muuttamaan painotustaan ikääntyvien ihmisten hoidossa. Tämä tarkoittaa laitoshoidon purkamista ja iäkkäiden ihmisten siirtymistä pääsääntöisesti kotihoidon palveluiden piiriin. Laitoshoidon vähetessä ja ikärakenteen muuttuessa ikääntyneiden hoivan ja huolenpidon paineet kohdistuvat kotihoidon työntekijöihin. Tämä opinnäytetyö tarkastelee kotihoidon työntekijöiden näkökulmasta, kuinka hoitotyön muutoksessa voidaan löytää myös voimavaroja työn tekemiseen.

2.2 Aikaisempia tutkimuksia

Aikaisempia tutkimuksia hain muun muassa Jyväskylän yliopiston kirjaston e-aineistosta, Työterveyslaitoksen ja kunnallissalan kehittämissäätiön sivuilta sekä Theseuksesta, joka sisältää ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä ja julkaisuja sähköisessä muodossa. Hakusanana käytin työmotivaatiota ja tulokseksi tuli pääasiassa työhyvinvointitutkimuksia. Työhyvinvointi kuvataan laajaksi kokonaisuudeksi, johon liittyvät työntekijän terveys, toimintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot ja työ eri tekijöineen sekä perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta (JHL 2015). Lisäksi työmotivaatio liitetään aiemmissa tutkimuksissa nk. flow-ilmiöön. Termin on lanseerannut yli 50 vuotta sitten amerikkalainen motivaatiotutkija professori Mihály Csíkszentmihályi (1997). Hänen mukaansa flow on ihmisen älyllisen evoluution salaisuus: kerran koettuaan flown haluaa siihen hakeutua uudelleen. Älyllinen ja taidollinen kehitys on mahdollistunut, koska tuota virtaustilaa jaksetaan tavoitella ponnistellen tuntikausia. Flown takana on sisäisesti motivoivia tekijöitä. (Csíkszentmihályi 1997; Pitkonen & Rasila 2010; Yle 2015.)

Yhtenä käsitteenä työmotivaation tutkimusten haussa esille nousi työn imu. Sillä tarkoitetaan työhön liittyvää myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa (Hakanen 2005). Viime aikoina on alettu puhua työn ilosta, työn imusta ja onnellisuudesta. Työelä-

mässä voi olla kivaa ja työllä voi olla ihmiselle suuri merkitys. Keskeiseksi tekijäksi työn imussa nostetaan hyvä työporukka eli työpaikan hyvät sosiaaliset suhteet. (Manka 2014; Uusitalo-Malmivaara 2014.)

Kunnallisan alan kehittämissäätiön toimesta on tehty tutkimus ”Palvelumotivaatio ja työhyvinvointi terveydenhuollossa”. Palvelumotivaatiota tarkastellaan julkisen sektorin näkökulmasta. Sen selitetään tarkoittavan työntekijöiden halua ja tahtoa tavoitella työssään oman etunsa sijasta muiden ihmisten tai laajemman ryhmän etua ja hyvinvointia. Yksilö reagoi sellaisiin motiiveihin, jotka ensisijaisesti pohjautuvat julkisiin instituutioihin tai organisaatioihin. Palvelumotivaatioon voidaan vaikuttaa muun muassa hyvällä johtamisella ja erilaisilla kannustimilla. Tutkimuksen mukaan julkiselle sektorille hakeutuvan ja siellä työskentelevän työntekijän palvelumotivaatio on yleensä muita korkeampi. Tarkennettuna se on vahvimillaan naisvaltaisilla hoito-, hoiva- ja koulutusaloilla vanhemmilla ikäluokilla. Erilaiset organisaatioon liittyvät rajoitteet, kuten byrokratia heikentävät palvelumotivaatiota. Tutkimuksessa todetaan vielä, että Suomessa ei ole paljoa keskusteltu siitä, millainen motivaatio työntekijöillä ylipäätään on ja kuinka se vaikuttaisi tuottavuuteen. (Mau-no ym. 2015.)

”Terveys, työkyky ja työhyvinvointi eri-ikäisten naishoivatyöntekijöiden kokemana” on Leena Laineen (2006) pro gradu – tutkielma. Siinä tutkittiin eri-ikäisten naispuolisten hoivatyöntekijöiden kokemuksia omasta terveydestään, työkyvystään ja työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksessa todettiin, että vaikka yli 45-vuotiaat kokivat stressiä ja työuupumusta enemmän kuin alle 45-vuotiaat, olivat he motivoituneita työhönsä ja ajattelivat jatkaa työssään lähes eläkeikään asti. Lisäksi heidän mielestään työmotivaatio oli eniten yhteydessä koettuun työkykyyn. Tutkimuksessa todettiin myös, että alle 45-vuotiailla on pitkä työura edessään, joten työkykyyn ja yksilön voimavaroihin vaikuttaviin tekijöihin hoivatyössä voidaan vielä puuttua ja vaikuttaa. Ikäjohtaminen korostuu Laineen tutkimuksen mukaan. Johtamisen kautta voidaan työ sovittaa ihmisen elämän eri vaiheisiin ja näin häntä voidaan tukea ja motivoitumistaan vahvistaa, jotta työskentely mahdollistuisi 68-vuoden eläkeikään saakka. (Laine 2006.)

Mervi Monthan (2011) yhdistää pro gradussaan ”Hoidon laatu ja hoitohenkilökunnan työhyvinvointi tehostetun palveluasumisen yksiköissä” esimiestyön ja johtami-

sen vaikutukset työntekijöiden sitoutumiseen ja työmotivaatioon. Hän kirjoittaa, että hyvinvoiva työntekijä näkee työssään motivaatiotekijöitä. Näitä tekijöitä ovat muun muassa mahdollisuus käyttää erityistaitojaan, kokemus työssä osaamisestaan ja selviytymisestään sekä omien arvojen kohtaaminen organisaation arvojen kanssa. (Monthan 2011.)

Miiamaria Kuokkasen (2014) opinnäytetyössä ”Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät” kuvataan kotihoidon työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista sekä sitä edistäviä ja heikentäviä tekijöitä. Tutkimuksessa edistäviksi tekijöiksi nostettiin muun muassa työmotiivit, työyhteisön tuki, työn haasteellisuus ja hyvä työilmapiiri. Heikentäviksi tekijöiksi todettiin henkilöstön niukka huomioon otto, työstä saadun palautteen niukkuus, heikot vaikutusmahdollisuudet omaan työhön sekä työn kuormittavuus. (Kuokkanen 2014.)

Yhteenvedona aiemmista tutkimuksista voidaan sanoa, että ihmisten henkilökohtaista työmotivaatiota on tutkittu vähän. Tutkimukset painottuvat työhyvinvointiin, joka on käsitteenä paljon laajempi. Erityisesti hoitoalalla olisi syytä kiinnittää huomiota myös työmotivaation tutkimiseen, koska työn on todettu olevan sekä henkisesti että ruumiillisesti kuormittavaa. Alasta on saatava vetovoimainen, jotta työvoimaa riittäisi siellä tulevaisuudessakin. Selvittämällä, mikä palkitsee hoitotyön tekijöitä heidän työssään, voidaan vaikuttaa myös työn tuottavuuteen ja laatuun sekä organisaation imagokuvaan työnantajana. Aiemmat tutkimukset ovat tukemassa tämän opinnäytetyön tekoa ja työmotivaation tutkimisen tärkeyttä myös kotihoidon lähihoitajien osalta.

2.3 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kotihoidossa työskentelevien lähihoitajien työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä yleisellä tasolla. Lisäksi tarkoituksena oli tutkia, kuinka heille merkitykselliset tekijät toteutuivat heidän työssään. Opinnäytetyössä tarkoituksena oli myös tuottaa lähihoitajilta itseltään kehittämis ehdotuksia, joilla heidän työmotivaationsa pysyisi hyvänä tai parantuisi.

Tavoitteena opinnäytetyössä oli tuoda esille se, että jokaisen työntekijän tarpeet tulee huomioida yksilöllisesti, jotta työmotivaatio pysyisi hyvänä tai vahvistuisi. Lisäksi tavoitteena oli korostaa hyvän työmotivaation merkitystä, jotta lähihoitajat voisivat työssään hyvin ja jaksaisivat tehdä työuransa vanhustyössä.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä olivat:

1. Mitkä tekijät motivoivat kotihoidon lähihoitajia työnteossa?
2. Miten työmotivaatioon vaikuttavat tekijät toteutuvat kotihoidon lähihoitajan työssä?
3. Mitä keinoja kotihoidon lähihoitajilla itsellään on heidän työmotivaationsa edistämiseksi?

3 TYÖMOTIVAATIO ERI NÄKÖKULMISTA

Tässä luvussa määrittelen motivaatiota käsitteenä sekä tarpeiden merkityksiä motivaation suuntaajina. Lisäksi selvitän, mitä merkitystä sisäisillä ja ulkoisilla tekijöillä on työmotivaatiolle. Avaan myös sitä, miksi työmotivaatioon on syytä kiinnittää huomiota työelämässä ja mitkä tekijät yleisesti vaikuttavat teorian mukaan työntekijän motivaatioon. Koska työmotivaatioon liittyvät teoriat ovat yhteydessä johtajuusteorioihin (Harisalo 2008.), käyn läpi myös johtajuuden merkitystä työntekijöiden työmotivaation tasoon.

Työmotivaation tarkasteluun olen valinnut sellaisia teorioita, joissa pohjana ovat ihmisten tarpeisiin kohdistuvat tarveteoriat. Näissä teorioissa oletetaan, että kaikilla ihmisillä on suunnilleen samanlainen tarverakenne. Niissä etsitään ihmisten universaalia motivaatorakennetta ja siksi niitä kutsutaan sisältöteorioiksi (Juuti 2006).

Työmotivaatiota kuvaavat myös prosessiteoriat, jotka selittävät ihmisen motivaation syntyä tietorakenteiden ja ajatusmallien kautta. Näistä teorioista tutkimukseni huomiota saa Decin sisäisen motivaation teoria (1970), jonka motivaatiomalli perustuu olettamukselle, että ihmistä motivoivat sekä sisäiset että ulkoiset ärsykkeet. Tämä sisäisen motivaation teoria on tärkeä työelämän kannalta pohdittaessa muun muassa sisäisten ja ulkoisten palkkioiden vaikutusta työntekijän motivaatioon (Juuti 2006). Tästä syystä on olennaista ja perusteltua ottaa se työmotivaation tutkimiseen mukaan yhdessä tarveteorioiden kanssa.

3.1 Motivaation perustaa

Sanan motivaatio alkuperä on johdettu liikkumista tarkoittavasta latinalaisesta sanasta *move*. Termin merkitystä on myöhemmin laajennettu käsittämään myös käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Se on jotakin, joka laittaa ihmisen liikkeelle, pyrkimyksensä saavuttaa päämäärä: ilman motivaatiota ihminen jähmettyisi paikoilleen. Suomenkielisenä kantasana motivaatiolla on sana *motiivi*. Tällä viitataan vietteihin, tarpeisiin, haluihin, sisäisiin ylläkkeisiin, palkkioihin ja rangaistuksiin. Useat samanaikaisesti vaikuttavat motiivit ovat näin ollen yksilön yleisen käyttäytymisen suuntaa virittäviä ja ylläpitäviä tekijöitä. Ne

ovat tiedostettuja tai tiedostamattomia, mutta kuitenkin aina päämääräsuuntautuneita. Motivaation tarkastelussa peruskysymyksenä esitetään aina kysymys ”miksi?”. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2006; Latham 2007; Mullins 2005, 471; Pitkonen ym. 2010; Ruohotie 1998.)

Motivaatiolla kuvataan toiminnan ärsykettä, joka laittaa ihmiset tavoittelemaan omia, yhteisönsä tai ryhmänsä tavoitteita. Motivaation sanotaan toimivan käyttäytymisemme energian lähteenä, joka saa meidät toimimaan tietyllä tavalla. Se myös ohjaa ja säätelee käyttäytymistämme omien pyrkimystemme suuntaan. Ihmiset, joilla on voimakas motivaatio, yrittävät enemmän, keskittyvät paremmin, sitoutuvat toimintaansa ja työyhteisöön sekä suoriutuvat tehtävistään laadukkaammin. (Hall & Leidecker 1989; Jaakkola ym. 2006; Mullins 2005.)

Hyvän pohjan ihmisten työmotivaation tarkasteluun luovat varhaisimmat eli klassiset motivaatioteoriat. Näissä teorioissa ihmiset esiintyvät monimutkaisina olioina, joilla on monia vaihtoehtoja valittavanaan. He toimivat vaistojensa, alitajuisten motiivien sekä tietoisien pyrkimystensä kautta ja ovat sekä mystisesti että rationaalisesti kiinnittyneitä elämäänsä. Varhaisimmat teoriat heijastelevat myöhemmissäkin teorioissa, jotka pyrkivät kuvailemaan työmotivaatiota. Useimpien teorioiden lähtökohtana on hedonismi eli nautinnonhaluisuus. Ihmisillä on pyrkimys mielihyvän etsimiseen ja kivun sekä mielipahan välttämiseen. Sillä selitettiin yleisesti käyttäytymismalleja 1700- ja 1800-luvuilla ja muun muassa filosofi Locke (1632–1704) omaksui sen ajattelunsa perustaksi. Tämän ismin periaatteet olivat ohjainmassa 1900-luvun alun empiiristä käyttäytymistutkimusta. Myös viettiteoriat (Freud 1914; Hull 1943) selittivät ihmisten käyttäytymistä. Lähtökohtana näissä teorioissa oli tiettyjen fysiologisten perustarpeiden tyydyttäminen. (Jaakkola ym. 2006; Juuti 2006; Mullins 2005, 475–476; Uusitalo-Malmivaara 2014.)

Liikkeenjohdon menetelmän (ts. tieteellinen liikkeenjohto) kehittäjä yhdysvaltalainen teknikko Frederick Winslow Taylor (1911), jonka mielestä ihmisiä liikuttivat vain taloudelliset ansaintapyrkimykset, voidaan liittää työmotivaatioteorioihin luomansa yksilotteisen ihmiskuvan myötä. Hän loi käytäntöjä työelämäänsä tämän ihmiskuvansa pohjalta ja ne levisivät laajalle. Painotuksena ”Taylorismissa” oli urakkapalkkaus, työnmittaus sekä alaisten valvonta. Organisaatioissa siirryttiin suoraviivaiseen organisointi- ja johtamistapaan ja työntekijät asetettiin rattaiksi

taloudelliseen koneistoon. Tämän rationaalisen ajattelutavan on ajateltu sopivan työelämän motivaation tarkastelun näkökulmaksi, koska ihmiset tekevät organisaatioissa työtään kapea-alaisella ja kontrolloidulla alueella. Ihmiskuvasta on konstruoitu yksiviivainen, sukupuoleton ja iätön. Tämä näkökulma ei kuitenkaan sellaisenaan ole toimiva, mikäli organisaatio haluaa olla menestyvä. Menestyäkseen ja tuottaakseen organisaatioiden on ymmärrettävä ihmisten erilaisuus, joka antaa mahdollisuuden luovuudelle ja aidolle osaamiselle. (Juuti 2006; Latham 2007; Thomas 2000.)

3.2 Tarveteorioita

Motivaatiotutkimuksissa tarveteoriat ovat saaneet eniten huomiota. Tarve on perusta motivaatiolle ja se määritellään sisäiseksi epätasapainon tilaksi, joka laittaa ihmiset toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. Yksilön yrityshalua ja tehtävästä suoriutumista ohjaavat inhimillisten tarpeiden vaihtelu sekä niiden suhteellinen voimakkuus tietyllä hetkellä. Tarpeita kuvataan frustraatio- eli turhautumisteorialla, jonka mukaan tarve vähenee tyydyttymällä ja kasvaa turhautumisella. Ihminen pyrkii epäonnistuessaan tavoittelemaan konkreettisempia päämääriä. Vastaavasti saavutettuaan konkreettiset päämäärät hän ponnistelee kohti vähemmän konkreettisia, yksilöllisempiä ja epävarmempia tavoitteita. Voidaan siis väittää, kirjoittaa Ruohotie (1998), että mitä enemmän ihminen on tyydyttänyt kasvutarpeitaan, sitä enemmän hän pyrkii toteuttamaan ja kehittämään itseään. Tarvekäsite on muun muassa Maslowin, McClellandin ja Alderferin motivaatioteorioiden perusyksikkö. (Mullins 2005; Peltonen ym. 1992; Ruohotie 1998.)

Abraham Maslowin tarveteoria (1943) on vanhimpia ja tunnetuimpia motivaatioteorioita yli 70 vuoden takaa. Sen mukaan toimintaamme ohjaavat tarpeet muodostavat hierarkkisen järjestelmän, jota usein kuvataan pyramidin muodossa. Teorian ydinajatuksena on, että kun ihmisellä ilmaantuu jokin tarve, ryhtyy hän toimimaan täyttääkseen sen. Esimerkiksi, jos ihmiselle tulee nälkä, hankkii hän itselleen ravintoa ja syö. Jos jokin tarve jää tyydyttämättä, siitä seuraa tyytymättömyys. Sen sijaan tyydytetty tarve ei motivoi ja kasvuhakuisina ihmiset pyrkivät siirtymään koh-

ti ylintä hierarkian tasoa. (Hyppänen 2013; Juuti 2006; Latham 2007; Mullins 2005; Pitkonen ym. 2010.)



Kuvio 1. Tarvehierarkia Maslowin mukaan

Maslowin teoriassa fysiologiset tarpeet ovat elämää ylläpitäviä pyrkimyksiä, kuten ruoan, juoman ja vaatetuksen hankkiminen. Niiden täytyy olla ainakin jollain tapaa tyydytettyjä ennen kuin ihminen pystyy siirtymään ylempiin tarpeisiin. Ominaista fysiologisille tarpeille on, että henkilöllä on vaje näistä vain tiettyyn määrään asti, mutta niitä on tyydytettävä suhteellisen usein. Turvallisuuden tarpeet tyydyttyvät muun muassa pyrkimyksinä varmistaa taloudellinen ja emotionaalinen turva. Yhteenkuulumisen ja rakkauden tarpeisiin kuuluvat ystävyys, ihmisten väliset suhteet, keskinäinen pitäminen ja rakkaus. Nämä liittynään tarpeet ovat rajattomia ja niitä voidaan tyydyttää sekä työssä että vapaa-aikana. (Harisalo 2008; Jaakkola ym. 2006; Juuti 2006; Latham 2007; Mullins 2005, 480–483.)

Neljännellä hierarkian tasolla olevat arvostuksen tarpeet eivät tyydyttyessään johda kyllästymiseen. Niistä seuraa itsevarmuuden, itsenäisyyden, itsensä kunnioittamisen, kyvykkyyden, riittävyyden ja pätevyyden tunteita. Organisaatioissa näillä tarpeilla on merkittävä asema, koska työntekijät pyrkivät onnistumaan tehtävissään ja käyttävät kaikkensa sen tekemiseen. Tämä saavutetaan, jos organisaatiossa kunnioitetaan yksilöllisyyttä ja kohdellaan työntekijöitä tasa-arvoisesti. Itsensä toteuttaminen on tarpeista ylin ja sen tyydyttäminen on sisällöltään vaihtelevaa ihmisestä riippuen. Nämäkään tarpeet eivät täyty koskaan täysin, joten yksilö pyrkii tavoittelemaan niitä aina kun mahdollista. Tavoitteena on tulla yhä enemmän

omaksi itsekseen ja kehittyä siksi miksi hän voi kehittyä. (Harisalo 2008; Jaakkola ym. 2006; Juuti 2006; Latham 2007; Mullins 2005, 480–483.)

Herzberg (1950) kehitti niin sanotun kaksifaktoriteorian, jossa työn ulkopuolisia tekijöitä kutsutaan hygieniatekijöiksi. Ne eivät ole tae hyvälle työsuoritukselle, mutta niiden puuttuminen tai toimimattomuus vaikuttavat negatiivisesti työntekijään ja aiheuttavat tyytymättömyyttä. Hygieniatekijöitä Herzbergin mukaan ovat muun muassa esimies-alaissuhde, työyhteisön ilmapiiri, hallinto ja sen menettelytavat, palkkausjärjestelmä, työpaikan varmuus, siisteys ja turvallisuus sekä ihmissuhteet työpaikalla. Varsinaiseen työhön liittyviä tekijöitä hän kutsui motivaatiotekijöiksi. Niitä ovat etenemisen mahdollisuus uralla, oppimisen ja kasvamisen tunne, työn sisältö, työssä koetut saavutukset, vastuun kokemus sekä saadut tunnustukset. Parhaimmillaan nämä innostavat ja kannustavat hyvään työsuoritukseen, mutta puuttuessaan suorituksesta tulee mekaaninen. Herzbergin teoria kytkee Maslowia selkeämmin yhteen tietyt tarpeet ja työsuoritukset, koska siinä määritellään ne tarpeet, jotka voidaan tyydyttää hyvällä työsuorituksella. (Hyppänen 2013; Juuti 2006; Latham 2007; Mullins 2005, 485–487; Pitkonen ym. 2010; Ruohotie 1998.)

Clayton P. Alderferin teoria (1969), jota kutsutaan kolmitasoteoriaksi tai ERG-teoriaksi (Existence, Relatedness, Growth), jakaa ihmisten tarpeet kolmeen kategoriaan: toimeentulo, liittyminen ja kasvu. Toimeentulotarpeet ilmenevät työntekijän palkkaan ja työympäristöön kohdistuvina vaatimuksina. Lisäksi ne käsittävät elämän välttämättömät perustarpeet ja turvallisuuden tunteen kokemisen. Ihmissuhteisiin sekä ihmisten väliseen vuorovaikutukseen pohjautuvat liittymisen tarpeet tyydyttyvät yhteenkuuluvaisuuden kokemisesta. Tarve kasvaa selittyy pyrkimyksenä luovaan toimintaan ja oman minän tarpeisiin. (Latham 2007; Mullins 2005, 484–485; Reunanen 2007; Ruohotie 1998.)

3.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Decin (1970) sisäisen motivaation teoria on käytännössä merkittävä, kun mietitään sisäisten ja ulkoisten palkkioiden yhteyksiä ihmisen motivaatioon. Deci rajaa selkeästi itsetarkoituksellisen eli harrasteluontoisen ja ulkoa ohjautuvan eli ulkoisen motivaation muodostaman käyttäytymisen erot. Hänen mukaansa itsetarkoituksel-

linen eli sisäisesti motivoitunut käyttäytyminen pohjautuu sille, että henkilö hakeutuu tiettyihin optimaalisella tasolla oleviin haasteisiin. Hänen pyrkimyksenään on kohdata ja pienentää haasteista syntyvä inkongruenssi eli yhteensopimattomuuden tunne. Sisäisesti motivoitunut käyttäytyminen on sellaista toimintaa, johon liittyy ihmisen halu tuntea itsensä itsenäiseksi ja kompetentiksi eli päteväksi. Myös useat muut tutkijat ovat päätyneet jakamaan motivaatiotekijät sisäisiin ja ulkoisiin. (Juuti 2006; Pink 2010; Thomas 2000.)

Sisäinen motivaatio perustuu ihmisten kompetenssin ja itsenäisyyden tarpeisiin. Ihmisillä on taipumus hakea haasteita aktiivisesti, kohdata ja voittaa ne tai pienentää niiden aiheuttamaa epätasapainoa. Tämän tehtyään heille tulee tunne omasta pätevyystään ja itsenäisyydestään. Sisäisen motivaation ominaispiirre on, että se välittyy sisäisesti ja siten aiheuttaa tietyn käyttäytymisen. Lisäksi sisäiseen motivaatioon ovat yhteydessä ylimmän asteen tarpeet eli itsensä toteuttaminen ja kehittäminen. (Ruohotie 1998; Thomas 2000.)

Sisäisesti motivoitunut työntekijä saa palkkion itse työstä, siitä saadusta mielihyvästä sekä onnistumisen ja edistymisen ilosta. Se on tärkeää työn ilon ja innostuneen tekemisen kannalta. Työntekijä antaa palkkiot itse itselleen seurauksena työsuorituksesta. Ihminen motivoituu kiinnostavan työn sisällöstä ja haasteellisuudesta, vastuun saamisesta sekä kehittymisen ja kehittämisen mahdollisuuksista. Sisäisesti palkitsevaa on lisäksi tunne arvokkaan, hyvän ja merkittävän työn tekemisestä. Näihin motivaatiotekijöihin on helpompi vaikuttaa kuin ulkoisiin. Sisäisesti motivoituneesta toiminnasta saadut positiiviset palautteet lisäävät itsenäisyyden ja pätevyyden tunteita sekä tunnetta oman kohtalon kontrollista. On myös todettu, että sisäinen motivaatio laskee, mikäli sitä aletaan palkita ulkoisesti. Toimintaa ei tehdä enää sen hauskuuden takia ja kokonaismotivaatio laskee. (Juuti 2006; Pitkonen ym. 2010; Thomas 2000.)

Juuti (2006) määrittelee ulkoisten palkkioiden tarkoittavan organisaation ja ympäristön tarjoamia palkkioita, joita ovat esimerkiksi työn jatkuvuus, kiitos, arvostus ja palkka. Ulkoiselle motivaatiolle ominaista on, että se on riippuvainen ympäristöstä. Palkkiot saadaan jonkun muun välittämänä kuin henkilön itsensä. Ne tyydyttävät alemman tason tarpeita, kuten turvallisuutta ja yhteenkuuluvuutta. Deci on tutki-

muksissaan todennut, että ulkoisten palkkioiden tavoittelijat eivät tunne itseään itsenäisiksi ja kompetenteiksi. (Juuti 2006; Ruohotie 1998; Thomas 2000.)

Raha tai muiden ihmisten arvostus motivoi ulkoisesti ihmistä työskentelemään ja esimerkiksi isot palkkiot saattavat saada työntekijän nopeastikin liikkeelle (Pink 2010, 8). Työn iloon tai intoon ulkoiset palkkiot, etenkin raha, eivät pitkällä aikavälillä lisäävästi vaikuta. Kuitenkin nämäkin tekijät ovat työssä tärkeitä, koska puuttuessaan ne lisäävät työtyytymättömyyttä ja vähentävät motivaatiota sekä työn iloa. Hygieniatekijöiden-teoriaan perehtynyt tutkija Herzberg vertasi ulkoisten tekijöiden puutteellisuutta terveydenhoitoon: hygienia ei tee sairasta ihmistä terveeksi, mutta jos hygienia on huono, sairaudet todennäköisesti lisääntyvät. (Pitkonen ym. 2010; Thomas 2000.)

Sisäiset palkkiot ovat yleensä tehokkaampia kuin ulkoiset, koska ne ovat kestoltaan pitkäaikaisia ja voivat jäädä pysyviksi motivaation lähteiksi. Ulkoiset palkkiot ovat lyhytaikaisia ja niiden saamisen tarve voi esiintyä usein. Näitä palkkiota voi toisinaan olla vaikeaa erottaa. Esimerkiksi ylimääräinen rahapalkkio hyvin tehdystä työstä mittaa työntekijän pätemistä ja toimii näin myös sisäisenä palkkiona. Vaikka sisäisillä ja ulkoisilla motivaatitekijöillä on erilaiset sisällöt, ei niitä voida pitää täysin erillisinä. Voidaan sanoa, että ne täydentävät ja vahvistavat toisiaan esiintymällä yhtäaikaaisesti, toiset motiivit hallitsevammin kuin toiset. (Ruohotie 1998; Thomas 2000.)

Deci selittää kognitiivisella evaluaatioteoriallaan ulkoisen palkkion ja sisäisen motivaation välistä ristiriitaista yhteyttä sillä, että toiminnasta tulee keino saavuttaa palkkio. Työntekijää palkitaan ja hänelle tarjotaan toimintaa virittäviä ja suuntaavia yllykkeitä. Syy työntekijän käyttäytymiseen on näin ollen ulkoinen. Sisäistä motivaatiota sen sijaan syntyy, vaikka palkkioita ja yllykkeitä ei tarjottaisikaan. Työntekijä tekee työtä toiminnan itsensä vuoksi ja käyttäytyminen on itseohjautuvaa. Hänen pätevyyden tunteensa vahvistuessa myös sisäinen motivaatio lisääntyy. Tunteen heiketessä motivaatio vähenee. Pätemisen tunnetta lisäävät työntekijän onnistumisen kokemukset sekä positiivinen palaute. Vastaavasti epäonnistumiset ja negatiivinen palaute vähentävät sitä. (Pink 2010; Ruohotie 1998.)

Jotta motivaatioon liittyvät tarpeet täytyisivät, täytyy tavoitteen saavuttamisesta saada jokin palkkio. Se ei kuitenkaan tarkoita samaa kuin motivoiminen. Motivaatiotutkimuksissa korostuvia tekijöitä palkitsemisen laajassa kokonaisuudessa ovat työntekijöiden osallistumisen, kasvun ja kehittymisen mahdollisuus, palautteen saaminen ja työn organisointi. Tämän lisäksi aineelliset elementit, kuten palkka, luontoisedut, fyysiset työolosuhteet sekä organisaation hallinto ovat tärkeitä työntekijää kannustavia tekijöitä. Näillä aineellisilla palkkioilla tyydytetään ihmisten perustarpeita eli turvallisuuden tunnetta ja fysiologisia tarpeita. Suotuisan motivaatioilmaston luomiseksi näiden tarpeiden tyydyttäminen edes osittain on merkitsevää. (Hyppänen 2013; Leskelä 2002.)

Tarpeissa esiintyvien erojen takia ihmiset reagoivat eri tavoin, vaikka kannuste olisikin sama. Niiden arvo on riippuvainen sen vetovoimasta ja siitä, kuinka hyvin ne saavat ihmisen tyydytettyä. Pelkkä kannusteiden olemassaolo ei riitä, vaan ihmisellä pitää olla siihen kohdistuva tarve. Tyydyttyään vallitsevat tarpeensa, voi ihminen suunnata toimintaansa muiden tarpeidensa tyydyttämiseen. Toisinaan ihmiset voivat motivoitua toimimaan vain tekemisen ilosta ilman ulkoisia palkkioita. Sisäiset palkkiot työstä vetoavat ylempiin tarpeisiin, jotka eivät tyydyty koskaan täysin. (Peltonen ym. 1992; Pitkonen ym. 2010; Ruohotie 1998.)

Yksi tärkeimmistä motivointi- ja palkitsemiskeinoista on palautteen antaminen työntekijälle. Sen on todettu olevan yhteydessä motivaatioon, työtyytyväisyyteen ja työn iloon. Se on keino arvostuksen ja kiinnostuksen osoittamiselle ja se lisää hyvää yhteishenkeä sekä yhteenkuuluvuudentunnetta. Se kertoo edistymisestä, onnistumisesta ja siitä, että työntekijä on huomioitu työyhteisössä. Palaute työstä rohkaisee uusien tavoitteiden asettamiselle ja auttaa huomaamaan roolinsa sekä työnsä merkityksen organisaatiossa. Palautteen avulla työntekijä sitoutuu työhönsä ja työnantajaan. (Aarnikoivu 2008, 141–152; Pitkonen ym. 2010.)

Palkitsemisen määrittely ei ole yksinkertaista. Yleisesti ottaen kaikkia niitä asioita, jotka työntekijän mielestä ovat motivoivia tai palkitsevia, voidaan pitää palkittamisena. Organisaatioissa sitä käytetään johtamisen välineenä, jotta strategiset päämäärät konkretisoituisivat ja muuttuisivat toiminnallisiksi tavoitteiksi. Työnantajan odotukset työnteosta tulevat palkitsemisen perusteiden myötä työntekijälle kerroetuksi. Palkitseminen on siis vaihtosuhdetta, jossa työntekijät antavat panoksensa

yrittäjälle ja saavat siitä vastineeksi erilaisia asioita. (Kauhanen, Kolari & Rantamäki 2006.)

Motivaatiotutkimuksissa erityisesti sisäisten motivaatiotekijöiden vaikutus on korostunut hoitotyön tekemisessä. Työ on vaativaa, raskasta ja palkka alle suomalaisten keskimääräisen kuukausiansion (Suomen virallinen tilasto SVT). Hoivatyötä on lähes mahdotonta säännöllistää, kuvata tai mitata, koska kyse on ihmisten auttamisesta ja hoitamisesta. Ammattityönä siitä on tullut monitahoisempaa ja vaativampaa. Hoiva-ala on ammatillistunut vasta vuosien saatossa ja naistutkimus on tehnyt tästä ammatista teoreettisen ja myös poliittisenkin kysymyksen. Ennen tätä hoiva on ollut näkymätön ilmiö eikä tieteen kannalta kovin kiinnostavaa. Se on yhdistetty naisten yhteiskunnalle palkattomana tehdyksi huolenpitotyöksi, eikä sitä ole arvostettu. Ammatillistuminen on luonut jännitettä hoitajien kutsumuksen ja profession välille ja vahvaa hoitositoumusta on pidetty jopa työntekijän omaa hyvinvointia uhkaavana tekijänä. Tänä päivänä kutsumus ja siihen yhdistetyt vaistot eivät ole enää edes hoitotyössä tapa suhtautua työhön ja toisiin ihmisiin. Sen sijaan voidaan puhua työnilosta, jolloin työntekijä tuntee innostusta ja vetoa työhönsä. Hän kokee pystyvänsä oman sisimpänsä toteuttamiseen ja saa iloa työnsä merkityksestä. Tämä toimintavapaus ja ihmisarvon kokeminen omassa työssään vahvistaa työntekijän halua ottaa vastuuta itsestään, työhyvinvoinnistaan, työajastaan ja toisista. (Pirhonen 2015.)

3.4 Motivaation merkitys työelämässä

Henkilöstön motivointi nousee avainasemaan työvoiman saatavuuden heiketessä ja suurten ikäluokkien eläköityessä. Uusia henkilöitä ei ole saatavilla ja nykyisen henkilöstön pysyvyys, tahto uusien asioiden ja toimintatapojen oppimiseen ja omaksumiseen nousevat kynnyskysymyksiksi vanhustyön markkinoilla. Esimiehen on entistä paremmin ymmärrettävä, tunnistettava ja hyödynnettävä erilaisia motivaatiotekijöitä, jotta parhaat tulokset saataisiin aikaan käytössä olevien menetelmien avulla. Rahalliset motivaatiotekijät ovat merkityksellisiä, mutta vaikuttavat kustannuksiin ja kannattavuuteen. Sen sijaan keinot, jotka eivät vaadi rahaa, vaa-

tivat suunnittelua, palavereita, aikaa ja vaivannäköä. (Harisalo 2008; Hyppänen 2013; Thomas 2000.)

Opinnäytetyöni aiheen valintaan vaikutti oma kiinnostukseni kotihoidon esimiestyötä kohtaan. Lähijohtajan yhtenä tehtävänä on luoda työilmapiiri, jossa työntekijät pystyvät tavoittelemaan hierarkiatason ylämpiä tarpeita, kuten itsensä toteuttamista (Hall 1989). Jotta tämä tehtävä toteutuisi, on esimiehen ensin selvitettävä, mikä hänen työntekijöitään motivoi. Tällä opinnäytetyöllä saadaan tietoon näitä motivoivia asioita.

Kiikkala (2008) kirjoittaa artikkelissaan ”Voimaantumista edistävä johtaminen hyvinvointipalveluissa”, että vanhustyön työntekijät pitävät työtään mielekkäänä, mutta silti suunnittelevat siirtyvänsä muualle. Työ koetaan fyysisesti ja henkisesti rasakaksi työsuhteiden määräaikaaisuuden sekä ylityön ja vuorotyön yleisyyden takia. Lisäksi hän kirjoittaa, että Suomessa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat muita pohjoismaita huonommat ja että Suomessa on tehtävä palkatonta ylityötä. Koska työ itsessään koetaan mielekkäänä, suuntaa Kiikkala haasteet myös vanhustyön johtamiseen ja toimialan uudistamiseen. Ammattinaan ihmissuhdetyötä tekevien erityisvaatimukset on tunnistettava, jotta alasta saadaan houkutteleva. Johtamisen painotusten tärkeysjärjestystä on muutettava ja ensisijaisesti tulisi keskittyä ihmisten johtamiseen ja johtajuuden kehittämiseen. Tuloksellisuus, tavoitteellisuus sekä vaikuttavuus olisi jätettävä toiselle sijalle. Työntekijöiden osaamista ei saa hukata ja vanhustyön voimauttavaa vaikutusta olisi edistettävä. (Kiikkala ym. 2008.)

Motivoituneina suoriudumme työstämme paremmin ja nautimme siitä. Se tekee työn suorittamisesta ilon ja tehty työ lisää tätä iloa. Syntyy positiivinen pyörre, jossa motivaatio lisää työn iloa ja ilo motivaatiota. Hyvän motivaation omaava työntekijä pystyy saavuttamaan hyviä työsuorituksia ja toimimaan työyhteisössä rakentavana jäsenenä. Hän voi hyvin työssään, pysyy terveenä ja on suojassa erilaisilta työkyvyttömyyttä aiheuttavilta ongelmilta. Näin hän pystyy työskentelemään eläkeikänsä saakka. (Aarnikoivu 2008, 153–161; Aro 2006; Pitkonen ym. 2010.)

Työmotivaatio voidaan määritellä myös seuraavasti: työntekijä omistautuu työlleen, kokee siitä kokonaisvaltaista hyvinvointia ja on työstään ylpeä. Työ tuntuu

haasteelliselta ja merkitykselliseltä. Siitä koetaan innostuneisuutta, inspiraatiota sekä iloa. Työmotivaation positiivinen ja pysyvä tila mahdollistuu tasapainosta työn ja vapaa-ajan välillä, toimivasta työyhteisöstä ja mielekkäästä työstä. Lisäksi sitä edesauttavat vaikuttamismahdollisuus omaan työhön, palautteen antaminen ja saaminen, keskustelut työkavereiden kanssa ja vaikeidenkin asioiden esiin ottaminen. Pienetkin rohkaisevat sanat edistävät työmotivaatiota. Vaikuttamalla edistävästi näihin edellä lueteltuihin asioihin, vahvistetaan myös työhön sitoutumista. (Aarnikoivu 2008, 153–161; Kuikka 2012.)

Ihmisen työmotivaatiolle on keskeistä hänen kokemuksensa menestyksestään, onnistumisistaan ja kehitymisestään hänen pyrkiessään työprosessiin liittyviä päämääriä kohti. Myös työn sisältö, kuinka sopivaksi työ itselle koetaan ja kuinka työn päämäärät voidaan sisäistää omiksi merkityksellisiksi haasteiksi, vaikuttavat merkittävästi motivaatioon. Perusideana työmotivaatiota selittävässä teorioissa on, että ihmiset hakevat organisaatioista mahdollisuuksia tyydyttää tarpeitaan. Sen hetkiset tarpeensa tyydytettyä, omaksuvat he uusia tarpeita tilalle. Kielteistä reagoitua syntyy, mikäli organisaatio ei pysty tyydyttämään näitä tarpeita. (Aarnikoivu 2008, 153–161; Harisalo 2008; Juuti 2006.)

Tulevaisuudessa vanhusväestön määrä kasvaa nuorten osuuden vähetessä (Suomen virallinen tilasto SVT). Ammattitaitoinen työvoima vähenee, josta kansantalous tulee kärsimään. On huomioitava, että talouskasvuun saattaa tulevaisuudessa eniten vaikuttaa pätevästi koulutetut ja kokeneet työntekijät, joita sillä hetkellä on käytettävissä. Nuoret ihmiset, jotka ovat päteviä, pystyvät itse valitsemaan työpaikkansa. Työpaikan valintaan ja siihen sitoutumiseen ei tulevaisuudessa tule vaikuttamaan huomattavatkään palkat. Sitäkin tärkeämmiksi tekijöiksi valikoituvat stimuloiva työympäristö, aktiivisen osallistumisen mahdollisuus ja henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet. Organisaatioissa olisikin hyvä ymmärtää, mitä tarkoittaa hyvä ihmisten johtaminen. On tiedostettava, että ihmisen voi pakottaa tekemään jotain, mutta ei tahtomaan sen tekemistä. Tahto on ihmisen itsensä sisällä syntyvää, jonka käyttövoimana on motivaatio. Tämän myötä työstä tulee ilo ja hyvän olon seurauksena työntekijä pystyy olemaan myös tehokas. (Hagemann 1991; Thomas 2000.)

Esimiehen askel tehokkaaseen ihmisten johtamiseen on tiedostaa työntekijöidensä erilaiset tarpeet. Joku toimii taloudellisten tarpeiden vuoksi, toinen janoaa tunnustusta ja arvostusta ja kolmannen liikkeellepaneva voima on tarve kuulua johonkin ja tulla hyväksytyksi. Hyvälle johtamiselle olennaista on, että jokaiselle työntekijälle löytyy paikka tarvehierarkiassa ja sen myötä oikeat kannustimet tyydyttämään nuo tarpeet. Motivaatiojohtaminen vaatii herkkyyttä ja kykyä vaistota, onko hänen johtamillaan työntekijöillä työssään tarkoitus, mielekkäys ja suunta ja saavatko he tarpeeksi haasteita. Esimiehen tulee tunnistaa, milloin etsitään saavutuksia ja tunnustusta tai milloin kasvu ja eteneminen ovat tärkeitä. Jotta hyvä motivaatiojohtajuus toteutuisi parhaiten, on esimiehen otettava selvää työntekijöidensä taustoista, tarpeista ja suunnitelmista. (Leskelä 2002; Thomas 2000.)

Omien alaisten motivaation johtaminen ja taito motivoida ovat esimiehen tärkeimpiä tehtäviä, koska silloin saadaan työntekijät yltämään parempiin suorituksiin ja saavuttamaan parempia tuloksia. Nykypäivän työelämän murros vaatii esimiehen käskyttävän ja työntekijää vahtivan roolin muuntumista mahdollisuuksien luojaksi. Varsinkin asiantuntijatyössä jokaisen työntekijän itsensä johtamisen, johon myös omasta motivaatiosta huolehtiminen kuuluu, taidot korostuvat. Hyvä henkilöstöjohtaminen on mahdollisuus vaikuttaa myönteisellä tavalla motivaatioon. Esimiehen on sitouduttava alaisiinsa ja oltava heistä sekä siitä, mikä heille on tärkeää, aidosti kiinnostunut. Motivaatio vaikuttaa merkittävästi työsuorituksiin ja on näin organisaationkin menestyksen kannalta tärkeää. Työntekijän innokkuus käyttää voimavarojaan saavuttaakseen tavoitteitaan on riippuvainen motivaation määrästä. Esimies voi luoda sille edellytyksiä tutustumalla alaisiinsa. Yhteistyön merkityksen kannalta muiden motivoitumisen tukeminen on arvokas taito. (Hyppänen 2013; Pitkonen ym. 2010; Reunanen 2007.)

Myös motivaatioteorioiden mukaan organisaatioiden on pidettävä huolta työsuhteen perusasioista, kuten palkka, työajat ja työolosuhteet. Sisäisiin motivaatiotekijöihin voidaan vaikuttaa luomalla puitteet sisäisen motivoitumisen mahdollisuudelle. Näitä puitteita ovat muun muassa päätöksentekoon osallistumisen ja omaan työhön sekä työyhteisöön vaikuttamisen mahdollistaminen esimerkiksi kiinnittämällä huomio työaikajärjestelyihin. Lisäksi kehityskeskusteluiden järjestäminen työntekijän kehittymismahdollisuuksista sekä osaamisesta keskustelemiseen ja palaut-

teen antamiseen ovat esimiehen luomia puitteita sisäisen työmotivaation vahvistamiseen. Koska motivoituminen on sisäsyntyistä, eikä siihen voida pakottaa, saatavat motivoimisyritykset mennä hukkaan. Edellytyksiä sille pitää kuitenkin luoda ja esimiehen onkin tunnistettava työssään motivaatiota vahvistavat ja heikentävät asiat. (Aarnikoivu 2008, 153–161; Hyppänen 2013.)

Motivaation johtaminen on sitä, että ihmiset saadaan tekemään mitä halutaan, milloin halutaan ja miten halutaan, koska he haluavat tehdä sen. (Leskelä 2002.)

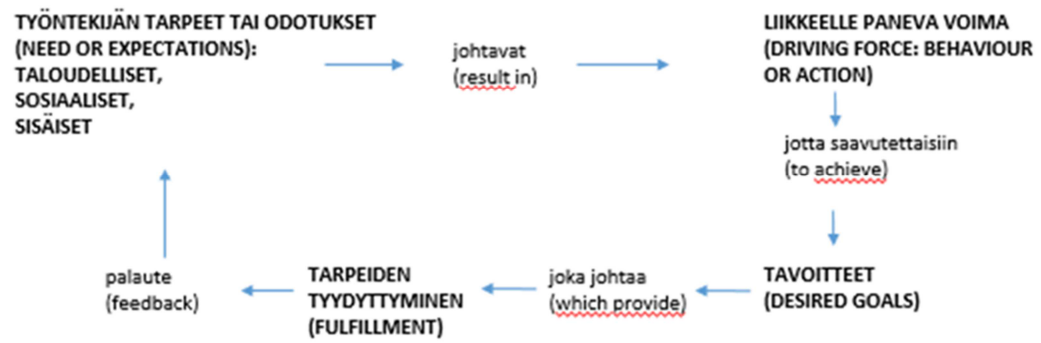
3.5 Teorian yhteenveto ja tutkimuksen rajaus

Vielä ei ole olemassa sellaista kokoavaa motivaatioteoriaa, joka olisi yleisesti hyväksytty ja joka määrittelisi ja liittäisi kaikki motivaatioprosessiin liittyvät tekijät. Vaikeutta eri teorioiden vertailussa ja yhtenäistämisessä aiheuttavat puutteet käsitteiden määrittelyssä, samojen ilmiöiden kuvaaminen monilla eri teorioilla sekä tiiviisti rajattujen erilaisten prosessien ja toimintojen painottaminen. Yhteistä näille teorioille on havainto, että erilaisia motivaatiotekijöitä on paljon ja että näillä tekijöillä on eri ihmisille erilainen merkitys. Jokaiselle henkilölle motivoivien asioiden kokonaisuus on yksilöllinen. Eri asiat vaikuttavat eri ihmisten motivoitumiseen. Omat motivoitumisen aiheuttajat on hyvä löytää, jotta voi nauttia ponnisteluista ja tuntea työn iloa ja hyvää mieltä. (Pitkonen ym. 2010; Ruohotie 1998.) Taulukossa 1 on teoriaosuudesta koottuna työmotivaatioon yhdistetyt teoriat.

Taulukko 1. Yhteenveto työmotivaatioon yhdistetyistä teorioista

Tutkija, vuosi	Teoria	Pääkohdat
Taylor, 1911	Tieteellinen liikkeenjohto	Yksiulotteinen ihmiskuva, taloudelliset ansaintapyrkimykset motivaationa.
Maslow, 1943	Tarvehierarkia	Toimintaa ohjaavat tarpeet hierarkkisessa järjestyksessä.
Herzberg, 1950	Kaksifaktoriteoria	Työn ulkopuoliset tekijät hygieniatekijöitä, varsinaiseen työhön liittyvät tekijät motivaatiotekijöitä.
Alderfer, 1969	Kolmitasoteoria	Toimeentulotarpeet, liittymisen tarpeet, kasvutarpeet.
Deci, 1970	Sisäisen motivaation teoria	Ylemmän tason tarpeet sisäistä motivaatiota, alemman tason tarpeet ulkoista motivaatiota.
McClelland, 1971	Suoritusmotivaatioteoria	Ihmisen halu onnistua, ylittää itsensä ja menestyä tehtävässään.

Tässä opinnäytetyössä työmotivaatiota ja siihen liittyviä tekijöitä tutkittiin Maslowin tarvehierarkian teorian, Herzbergin kaksifaktoriteorian, Alderferin kolmitasoteorian sekä Decin sisäisen motivaation teorian pohjalta. Näissä teorioissa ihmisten liikkeelle panevana voimana ovat heidän tarpeensa. Kuviossa 2 on yksinkertaistettu yhteenveto työmotivaation prosessista. Ihmiset ohjautuvat sisältäpäin, eikä heitä voida käsitellä objekteina. Koska ihminen itse päättää omista tunnetiloistaan ja ajatuksistaan, on tarkasteltava motivoitumista edistäviä tekijöitä (Hyppänen 2013).



Kuvio 2. Yksinkertaistettu yhteenveto motivaation prosessista (Mullins 2005).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa käyn läpi opinnäytetyöhön liittyviä vaiheita. Työn tekemisen kulku havainnollistuu Hanna Vilkan (2005) kaaviossa (taulukko 2). Yleisesti koko tutkimusprosessiin kuuluu sen mukaan viisi osaa. Ideataso, sitoutuminen, toteuttaminen ja kirjoittaminen lomittuvat usein prosessin aikana toisiinsa. (Vilka 2005.)

Taulukko 2. Tutkimusprosessi Vilkan (2005) kaaviota mukaillen

IDEATASO	SITOUTUMINEN	TOTEUTTAMINEN	KIRJOITTAMINEN	TIEDOTTAMINEN
Tutkimusongelma, tutkimuskysymykset, tavoite, tutkimusmenetelmä, yhteistyötaho, aineiston kerääminen, teoreettinen viitekehys, käsitteet, tutkimusetiikka, aineiston analysointitapa, aikataulu, kustannukset.	Tutkimussuunnitelma, tutkimusluvut, rahoitus.	Tutkimusaineiston hankinta, aineiston luokittelu, analyysi ja tulkinta, tutkimustulokset, johtopäätökset, kehittämis ehdotukset.	Tutkimusteksti, keskustelu tutkimustekstistä yhteistyötahon kanssa.	Tiedotustilaisuus, tutkimuksen arkistointi.
Muistiinpanojen kirjoittaminen koko prosessin ajan.				

Tässä luvussa avaan opinnäytetyössä käytettyjä aineiston keruun ja tutkimuksen menetelmiä. Lisäksi käyn läpi aineiston analyysiin liittyvät metodit sekä tutkimuksen kohdejoukon.

4.1 Määrällinen tutkimus ja aineiston kerääminen

Tässä opinnäytetyössä on käytetty kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusotetta. Lähtökohtana menetelmää valittaessa on tutkimuksen tiedonintressi eli millaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan. Kun tiedonintressinä on selvittää ihmisen toimintaa numeraalisesti, käytetään määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. (Holopainen & Pulkkinen 2008; Vilka 2005.) Menetelmä perustuu mittaamiseen ja sen pyrkimyksenä on tuottaa luotettavaa, perusteltua ja yleistettävää tietoa (Kananen 2008). Se soveltuu yleiseen kuvailuun jostain asiasta ja muutokseen tai vaiku-

tuksiin johonkin toiseen asiaan verrattuna. Määrällinen menetelmä on mahdollista, jos tutkimusaineisto voidaan muuttaa mitattavaan tai testattavaan muotoon taulukoksi eli havaintomatriisiksi. Tämä on varmistettava jo suunnitelmaa tehtäessä. (Holopainen ym. 2008; Vilkkä 2005.) Tässä työssä tutkimusongelmaa haluttiin selvittää ja tekijöitä verrata numeraalisesti. Tuloksista haluttiin yleistettäviä, perusteltuja ja luotettavia. Suunnitelmaa tehdessä todettiin, että aineistosta voidaan tehdä taulukoita.

Koska tutkimukseen haluttiin syvyyttä ja lisää näkökulmia, päätettiin käyttää myös laadullista eli kvalitatiivista tutkimusotetta. Laadullinen aineisto tarkoittaa yksinkertaisimmillaan tekstimuotoista ilmiä. Sen pyrkimyksenä on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä muun muassa tekstianalyysin tai haastattelun pohjalta. Tutkija mahdollisesti löytää sen kautta uusia näkökulmia, eikä vain todenna ennakoita määriteltyjä epäilyjä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole löytää objektiivisuutta tai absoluuttista totuutta. Samasta aineistosta voidaankin löytää useita erilaisia tulkintoja, koska tutkijan omat kokemukset ja kiinnostus ohjaavat ja rajaavat tulkintaa. (Eskola & Suoranta 1998; Kananen 2008.) Laadullinen aineisto kerättiin tähän tutkimukseen avointen tekstimuotoisten kysymysten avulla. Niillä haluttiin tuottaa uusia näkökulmia, ideoita ja ajatuksia suhteessa tutkimusongelmaan.

Kun tutkimuksessa yhdistetään useampia tutkimusotteita saman tutkimusmenetelmän sisällä, kutsutaan sitä menetelmän sisäiseksi metodiseksi triangulaatioksi. Sen tarkoituksena on tuoda tutkimukseen leveyttä ja syvyyttä ja sitä voidaan käyttää joko tutkimuksen totuuden ongelmaan tai tutkittavan ilmiön kokonaisuuden hahmottamiseen. (Kananen 2008, 84; Tuomi & Sarajärvi 2013; Vilkkä 2005.) Triangulaatiosta käytetään myös nimitystä mixed methods (Ronkainen 2009).

Määrällisessä tutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä kyselylomakkeella, systemaattisella havainnoinnilla tai käyttää valmiita rekistereitä ja tilastoja. Tavallisin tapa on kyselylomakkeen käyttö. Kyselylomakkeen etuna on, että se voidaan lähettää laajalle ja hajallaan olevalle kohderyhmälle ja että vastaaja jää aina tuntemattomaksi. Tyypillisin haitta on riski alhaiseen vastausprosenttiin sekä uusinta-kyselyiden vaikutus kustannuksiin. Lomakkeen kysymykset voivat olla avoimia tai strukturoituja eli niihin on asetettu valmiit vaihtoehdot. Lisäksi voidaan yhdistää strukturoituun kysymykseen avoin, jolloin puhutaan puolistrukturoidusta kysymyk-

sen asettelusta. Kysymysten on oltava ymmärrettävissä olevia, vastaajalla on oltava niiden edellyttämä tieto ja myös halu antaa kyseinen tieto. Mikäli kysely on kaikille vastaajille samanlainen, jäsennelty ja suunnitelmallinen lomake, käytetään nimitystä survey-tutkimus. (Holopainen ym. 2008; Kananen 2008; Sarajärvi ym. 2013; Vilkkä 2005.)

Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin postikyselylomakkeilla. Operationalisoinnilla teoriaa lähennettiin käytäntöön ja muokattiin kysymyslomakkeisiin mahdollisimman ymmärrettäviksi kysymyksiksi. Kyselylomakkeissa oli strukturoituja, puolistrukturoituja sekä avoimia kysymyksiä. Näin pyrittiin saamaan mahdollisimman paljon tietoa tutkittavasta ongelmasta. Lisäksi kysely oli survey-tutkimus eli jäsennelty, suunnitelmallinen ja kaikille sama. Uusintakyselyä ei lähetetty, mutta muistutus kyselyyn osallistumisesta lähetettiin SuPerin ja JHL:n jäsenrekistereistä saatuihin sähköpostiosoitteisiin.

Tein postikyselylomakkeen tarveteorioiden sekä sisäisen motivaation teorian pohjalta. Testasin valmistamiani kyselylomakkeita opiskelijaryhmälläni, tuttavapiirilläni sekä JHL:n ja SuPerin edustajilla. Saamani palautteen myötä kehitin sitä ja päädyin yhdeksän kysymyksen lomakkeeseen. Holopainen ym. (2008) toteavat, että kyselylomakkeen teko on niin kauan jatkuvaa prosessia, jossa korjauksia tehdään, kunnes mitään korjattavaa ei enää ole (Holopainen ym. 2008, 43).

Kyselylomakkeen kohdissa 1–3 selvitettiin taustatietoja: ikä, työkokemus kotihoitossa ja työsuhteen laatu. Neljännessä kysymyksessä kysyttiin vastaajan omaa arviota hänen työmotivaationsa sekä perusteluja arviolleen. Työmotivaatiotason numeraalista arviointia vertaamalla taustatietoihin voitiin päätellä, oliko näillä asioilla merkitystä keskenään.

Lomakkeen kohdassa viisi lueteltiin 29 teorian pohjalta valittua yleistä työmotivaatioon vaikuttavaa tekijää. Haastateltavat valitsivat tekijän vaikutustavan viidestä eri vaihtoehdosta: vahvistava 4, vähän vaikutusta 3, ei vaikutusta 2, heikentävä 1 ja en osaa sanoa 0. Kysymyksen avulla selvitettiin, mitkä teoriasta nousseet tekijät vaikuttivat yleensä kotihoitossa työskentelevän lähihoitajan mielestä työmotivaatioon. Tämä kysymys pohjusti vastaamaan kysymykseen kuusi. Listatut tekijät oli luokiteltu sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden mukaisesti (taulukko 3). Teki-

jöiden jako näihin ryhmiin vaati pohdintaa ja teorian läpikäymistä. Monia tekijöitä voidaan tarkastella useammalta eri näkökannalta ja muodostaa oma käsitys siitä, vaikuttaako se sisäisenä vai ulkoisena motivaatiotekijänä. Esimerkiksi sosiaaliset suhteet työpaikalla sisältävät sekä ulkoisia että sisäisiä motivaatiotekijöitä (Pitkonen ym. 2010).

Taulukko 3. Kyselytutkimuksen motivaatiotekijöiden sisäinen ja ulkoinen jako

Sisäiset motivaatiotekijät	Ulkoiset motivaatiotekijät
Työssä viihtymisen tunne Itsenäisyys työssä Tarpeellisuuden tunne työssä Työn merkityksellisyyden tunne Tavoitteet työssä Uuden oppiminen Oman osaamisen täysi käyttäminen Haasteet työssä Kuulluksi tuleminen työyhteisössä Ammattitaidon arvostus työyhteisössä Vastuun saaminen työssä Oikeudenmukaisuuden tunne Rakentava palaute työstä Koulutusmahdollisuus	Työyhteisön ilmapiirin luonne Selkeä tehtäväkuva työssä Pelisääntöjen luominen työyhteisössä Joustamisen mahdollisuus työyhteisössä Esimiestyöskentely yleisesti Esimiehen tuki työssä Esimiehen kiitos työstä Perehdyttäminen uusiin asioihin Sisällöllisesti monipuoliset työpäivät Palkka työstä Johtamistyyli työn muutoksissa Vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuus organisaation asioihin Vuorovaikutus organisaatiossa yleisesti Tieto organisaation tavoitteista ja visioista Tieto, mitä organisaatio työntekijöiltään odottaa

Lomakkeen kohdassa kuusi lueteltiin työmotivaatioon vaikuttavat tekijät väittämin, joihin vastaajat valitsivat itseänsä parhaiten kuvaavan vaihtoehdon. Vaihtoehdot olivat: täysin samaa mieltä 4, osittain samaa mieltä 3, ei samaa, eikä eri mieltä 2, osittain eri mieltä 1 ja täysin eri mieltä 0. Tämän kohdan oli tarkoitus osoittaa, toteutuuko työmotivaatioon vaikuttavat tekijät haastateltavan omassa työssä. Esimerkki väittämistä: ”saan tehdä päätöksiä ja työskennellä itsenäisesti työyhteisössäni”. Lisäksi tutkimuksessa vertailtiin vierekkäin kysymysten viisi ja kuusi tuloksia.

Viimeiset kolme kysymystä olivat avoimia. Ensimmäisessä pyydettiin kertomaan muutamalla sanalla, miten haastateltava itse kehittäisi työnkuvaansa, jotta hänen työmotivaationsa pysyisi tulevaisuudessa hyvänä. Toisessa avoimessa kysymyksessä haastateltava asetti itsensä esimiehen asemaan ja kertoi, mitä keinoja hän käyttäisi arjessa vahvistaakseen lähihoitajien työmotivaatiota. On tärkeää saada kohderyhmältä itseltään konkreettisia ehdotuksia ja ideoita kuuluviin, koska heillä itsellään on paras kokemus omaan työmotivaatioonsa liittyvistä tekijöistä. Viimei-

senä avoimena kysymyksenä kysyttiin, herättikö lomakkeen täyttö ajatuksia työmotivaation tai työhön sitoutumisen suhteen. Tämä kysymys mahdollisti vapaat ajatukset työmotivaation osalta.

Lomakkeen yhteyteen on laitettava informaatiota tutkimuksesta. Tässä saatekirjeessä määritellään tutkijan oikeus käyttää ja säilyttää aineistoa, tunnistetietojen käyttö ja tutkimuksen tavoitteet. Lisäksi kirjeessä on aina mainittava tutkijan yhteystiedot, yhteistyötahot, osallistumisen vapaaehtoisuus, aineiston keruun konkreettinen toteutustapa, tutkimuksen ajankohta, osallistujien yhteystietojen lähde sekä aineiston käyttötarkoitus. (Kuula 2006.) Kyselylomakkeen mukana lähetettiin saatekirje tutkimuksesta. Kirjeessä kerrottiin tutkijan tausta ja yhteystiedot, tutkimuksen tarkoitus, yhteistyötahot ja osoitelähde, kyselylomakkeen sisältö, vapaaehtoisuus tutkimukseen osallistumisesta ja palautusohjeet. Lisäksi SuPerin edustaja oli laatinut oman saatekirjeen jäsentensä lomakkeiden mukaan.

Tutkimus tehtiin yhteistyössä kahden ammattijärjestön SuPerin ja JHL:n kanssa siten, että jäsenten osoitetiedot saatiin niiden jäsenrekistereistä. SuPerin jäsenrekisteristä tiedot haki heidän paikallisyhdistyksensä puheenjohtaja, jolle toimitin valmiit kyselylomakkeet, 65 kappaletta, kirjekuoriin. Hän lähetti lomakkeet eteenpäin. Koska itse toimin JHL:n paikallisyhdistyksen puheenjohtajana, sain liittoa ja hallitukselta myönnetyn luvan sekä vielä erikseen opinnäytetyön tutkimusluvan perusteella etsiä jäsenrekisteristä tarvittavat tiedot.

Materiaalin lähettämiseen sain käyttää JHL:n paikallisyhdistyksen kirjekuoria kokoja A5 ja A4. Molempia kokoja käytettiin 85 kappaletta, suurempia kokoja lähettämiseen ja pienempiä vastauskuoriksi. Postimerkkejä yhdistykset kustansivat omien jäsentensä kuoriin ja omaa kustannettavaa jäi 85 kappaletta 2. luokan postimerkkejä, 0.90 € / kpl, vastauskuoriin.

4.2 Aineiston analyysi

Opinnäytetyöni on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, johon aineisto kerättiin postikyselynä strukturoiduin kysymyksin. Kyselylomakkeessa oli lisäksi hyödynnetty kvalitatiivisia eli laadullisia menetelmiä avoimilla kysymyksillä. Lomakkeen avul-

la mitattiin työmotivaation eri tekijöitä sekä niiden toteutumista 5-portaisia luokittelusteikkoja käyttäen. Kysymyksessä 5 asteikot olivat vahvistava 4, vähän vaikutusta 3, ei vaikutusta 2, heikentävä 1 ja en osaa sanoa 0 ja kysymyksessä 6 täysin samaa mieltä 4, osittain samaa mieltä 3, ei samaa, eikä eri mieltä 2, osittain eri mieltä 1 ja täysin eri mieltä 0. Vertailtaessa tekijöiden tärkeyttä niiden toteutumiseen, muutettiin asteikot toisiaan vastaaviksi. Arvot kysymyksessä 5 muuttuivat taulukon 4 mukaisella tavalla. Taulukossa vasemmalla ovat kysymyksen 5 muutetut arvot allekkain ja oikealla puolella kysymyksen 6 muutetut arvot allekkain.

Taulukko 4. Asteikkojen muutokset

Kysymyksen 5 muutetut arvot		Kysymyksen 6 muutetut arvot	
Vanhat arvot	Uudet arvot	Vanhat arvot	Uudet arvot
Vahvistava 4 Vähän vaikutusta 3	Toteutuu 1	Täysin samaa mieltä 4 Osittain samaa mieltä 3	Toteutuu 1
Ei vaikutusta 2 En osaa sanoa 0	Ei tietoa 2	Ei samaa eikä eri mieltä 2	Ei tietoa 2
Heikentävä 1	Ei toteudu 3	Osittain eri mieltä 1 Täysin eri mieltä 0	Ei toteudu 3

Tuloksena kyselyssä oli määrällinen aineisto, josta tilastollisen Tixel-ohjelman avulla analysoitiin ja raportoitiin tutkimuskysymysten vastaukset. Tixel on luotu Excel-tilastokäsitteilyympäristöön, mikä helpottaa taulukoiden ja kuvioiden siirtoa tekstinkäsittelyohjelmiin (Manninen 2000, 1). Tixelin valintaan vaikuttivat lisäksi, että se on suomenkielinen ja helppo omaksua. Ohjelma on saatu käyttöön Tampereen ammattikorkeakoulun kautta.

Postikyselyn tilastollinen aineisto siirretään Tixelin havaintomatriisiin taulukkomuotoon muuttujina ja tilastoyksiköinä. Muuttuja on ominaisuus, jota mitataan, ja kaikki mitä voidaan mitata, ovat muuttujia. Mittaaminen kohdistuu tilastoyksiköihin, jotka toimivat tutkimuksen analysoinnin kohteina. (Kananen 2008; Manninen 2000.) Tässä tutkimuksessa aineisto siirrettiin käsin havaintomatriisiin siten, että jokainen lomake käytiin kolmeen kertaan läpi. Muuttujia tässä tutkimuksessa olivat taustatiedot: ikä, työkokemus kotihoidossa ja työsuhteen laatu. Muuttujia olivat lisäksi

motivaation taso sekä 29 työmotivaatiotekijää kahdessa eri kysymyksessä. Jokaiselle muuttujalle annettiin arvo. Esimerkiksi työsuhteen laatua mitattaessa vakituinen=1 ja määräaikainen=2. Tilastoyksiköitä olivat vastaajat.

Muuttujien jakaumasta saadaan yleiskuva taulukoinnin ja graafisen esityksen pohjalta. Kuvion tulkinta on jossain määrin subjektiivista, joten johtopäätösten ja objektiivisen tulkinnan tueksi tarvitaan tunnuslukuja. Tunnusluvut lasketaan jakaumasta. (Holopainen ym. 2002; Kananen 2008.) Tässä tutkimuksessa laskettiin tunnuslukuja kysymyksen neljä työmotivaatiotasolle suhteessa ikään, työkokemukseen ja työsuhteen laatuun. Tunnuslukuina käytettiin keskiarvoa, mediaania ja keskihajontaa. Mediaani tarkoittaa muuttujien arvojen keskimmäistä lukua (Manninen 2000). Keskihajonta kuvaa, kuinka kaukana muuttujan yksittäiset arvot ovat keskimäärin muuttujan keskiarvosta (KvantiMOTV 2003). Tulokset on esitetty pinottuina viiva-kaavioina.

Kysymyksessä 5 ja 6 haluttiin selvittää, mitkä tekijät ovat motivaation kannalta merkitseviä ja kuinka ne toteutuvat. Kullekin tekijälle eli muuttujalle tehtiin 5-portainen luokitteluasteikko. Muuttujat jaettiin sisäisten ja ulkoisten työmotivaatiotekijöiden ryhmiin. Näiden jakojen mukaisesti muuttujista analysoitiin Tixel-ohjelman avulla yksiulotteiset jakaumat eli frekvenssijakaumat. Niillä ilmoitetaan jokaisen luokan osalta, kuinka monta sellaista tilastoyksikköä on, joilla muuttujan arvo kuuluu tähän luokkaan (Tilastotieteen johdantokurssi 2001). Kuviot ovat Tixelin muodostamia koontikuvia, joissa vaakapalkein on ilmoitettu tilastoyksiköiden määrät kullekin muuttujan luokalle. Lisäksi kysymykseen 4, arvio omasta työmotivaation tasosta asteikolla 0–10, analysoitiin yksiulotteinen jakauma.

Tutkimuksessa on hyödynnetty myös laadullisia kysymyksiä. Laadullisen aineiston analyysissa tarkoitus on luoda selkeys ja tuottaa tutkittavasta asiasta uutta tietoa. Aineisto pyritään tiivistämään säilyttämällä kuitenkin sen sisältämä informaatio. Perusanalyysimenetelmä laadullisissa tutkimuksissa on sisällönanalyysi. Riippuen logiikasta, jolla analyysi tehdään, voidaan menetelmä jaotella aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissa analyysiyksiköt eivät ole etukäteen harkittuja, vaan pyrkimyksenä on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus. Vaikeutena tässä analyysitavassa on objektiivisuudessa pysyminen ilman tutkijan omia ennakkoluuloja. Teoriaohjaava

analyysi antaa tutkijan vapaammin käyttää teoriaa apuna etenemiseen. Analyysissa tunnistetaan teoreettiset kytkennät, mutta niitä ei lähdetä testaamaan, vaan niiden avulla avataan uusia uria ajattelulle. Sen sijaan teorialähtöisessä tutkimuksessa ilmiö määritellään jonkin jo tunnetun mukaisesti. (Eskola ym. 1998; Sarajärvi ym. 2013; Vilkkä 2005.)

Tässä tutkimuksessa on käytetty aineistolähtöistä sisällönanalyysia kyselylomakkeen kohdissa 4, 7, 8 ja 9. Aineistosta on valittu tehtävänasettelun mukaisesti analyysiyksiköt, joita ei ole etukäteen harkittu. Kaikki, mitä aiheesta on aiemmin tiedetty, pyrittiin jättämään analyysivaiheen ulkopuolelle. Analyysissa tavoitteena oli tehdä se tiedonantajien ehdoilla ilman tutkijan omia ennakkokäsityksiä.

Analyysiyksikön määrittämistä ohjaavat tutkimustehtävä ja aineiston laatu, ja se voi olla lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. Tämän jälkeen aineistoa on luettava ja sen sisältöön perehdyttävä. Aineistolähtöinen laadullinen sisällönanalyysi eli induktiivinen aineiston analyysi etenee kolmivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa aineistoa redusoidaan eli pelkistetään. Siitä haetaan esimerkiksi alleviivaamalla tiettyjä ilmauksia tutkimustehtävän mukaisesti. Kaikki tutkimukselle epäolennainen karsitaan pois. Ilmaukset listataan ja niistä etsitään samankaltaisuuksia tai poikkeavuuksia. Toisessa vaiheessa klusteroinnilla eli ryhmittelyllä löydettyjä ilmauksia yhdistellään alaluokkiin. Nämä luokat nimetään sen sisältöä kuvaavilla käsitteillä. Tämän vaiheen tarkoituksena on tiivistää aineistoa sisällyttämällä yksittäisiä teki-
jöitä yleisempiin käsitteisiin. Viimeisessä vaiheessa abstrahoinnilla eli käsitteellistämällä erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto. Sen perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä ja johtopäätöksiä. Käsitteellistämistä jatketaan yhdistelemällä luokituksia siihen asti kuin se on aineiston sisällön kannalta mahdollista. Tämän tulkinnan ja päättelyn lopputuloksena saadaan vastaus tutkimustehtävään. (Eskola ym. 1998; Sarajärvi ym. 2013; Vilkkä 2005.)

Tässä tutkimuksessa on ennen analysointiin lähtemistä päätetty keskittyä vain kunkin kysymyksen vastauksen löytämiseen. Analyysiyksiköitä ovat näin ollen olleet kysymyksen 4 syyt omalle arviolle työmotivaation tasosta, kysymyksen 7 oman työnkuvan kehittämisehdotukset, kysymyksen 8 esimiehen keinot työmotivaation vahvistamiseen ja kysymyksen 9 ajatukset työmotivaatiosta ja työhön sitoutumisesta. Tämän pohjalta aineistoa lähdettiin pelkistämään alleviivaamalla eri

värein samankaltaisuuksia. Seuraavaksi samankaltaisuudet ryhmiteltiin omiin luokkiinsa ja nimettiin ne kuvaavilla käsitteillä. Esimerkiksi kysymykseen kahdeksan löydettyä ilmaisut ”läsnä siellä missä työntekijätkin” ja ”olisin enemmän läsnä hoitajille” ryhmiteltiin otsikon ”läsnäolo ja tavoitettavuus” alle. Tiivistämistä ja käsitteellistämistä jatkettiin niin pitkälle kuin se oli mahdollista. Tämän perusteella muodostuivat käsitteet tuloksiin ja johtopäätöksiin. Tässä työssä vastaukset itsessään olivat jo luettelomaisia ja ytimekkäitä, joten pelkistämisen jälkeen pystyttiin suoraan löytämään pääluokkia. Taulukossa viisi on esimerkki, kuinka alkupe-
räisilmaus on tässä työssä muutettu pelkistetyksi ilmaukseksi ja sen jälkeen ryhmitelty alaluokkaan tai suoraan pääluokkaan.

Taulukko 5. Esimerkki aineiston analyysistä

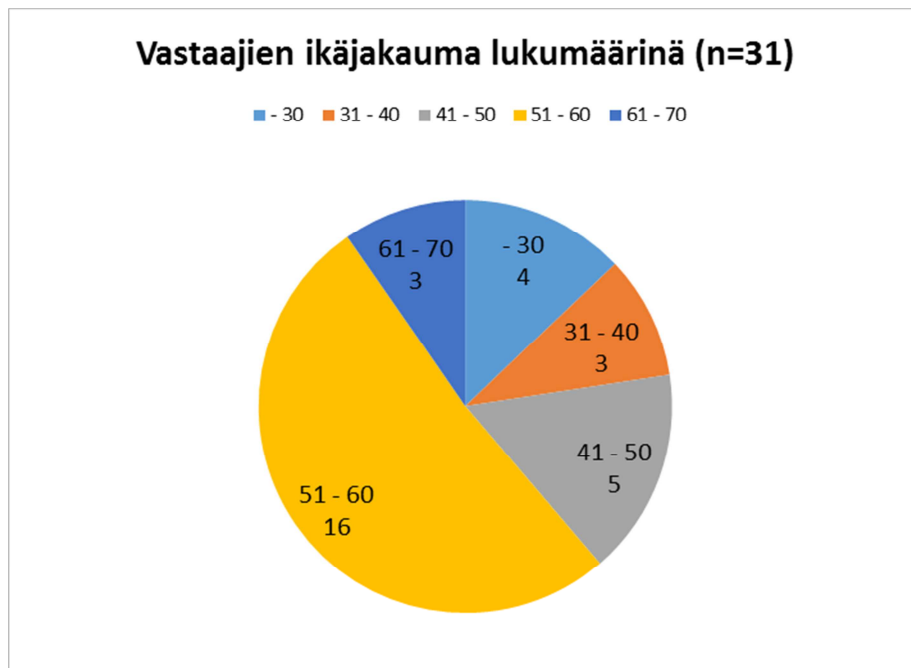
Alkupe- räisilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka/Pääluokka
Pyrkisin olemaan ajoit- tain mukana hoitajien arjessa, jotta ymmärtäi- sin ongelmia paremmin.	Mukana hoitajien arjessa	Läsnäolo
Vahvistaisin työyhteisöä pienillä yhteisillä tekemi- sillä.	Vahvistaisin työyhteisöä	Työyhteisön vahvistami- nen
Osoittaisin lähihoitajille olevani osa tiimiä ja osoittaisin olevani valmis auttamaan heitä kenttä- työssä tiukan paikan tul- len.	Olisin osa tiimiä	Läsnäolo
Vahvistaisin ”me” hen- keä.	Vahvistaisin työyhteisöä	Työyhteisön vahvistami- nen

4.3 Tutkimukseen vastanneet

Tutkimusta varten määritellään perusjoukko. Tästä joukosta poimitaan jollain otan-
ta menetelmällä otos. Otos koostuu havaintoyksiköistä, joilla tarkoitetaan esimer-
kiksi ihmistä tai tuotetta. Otanta voidaan toteuttaa useammalla keinolla. Yksi niistä
on ryväsotanta. Tämä menetelmä on hyvä, jos tutkimuskohteena ovat luonnolliset
ryhmät kuten yhdistykset tai yritykset. Virheiden mahdollisuus sisältyy kaikkiin

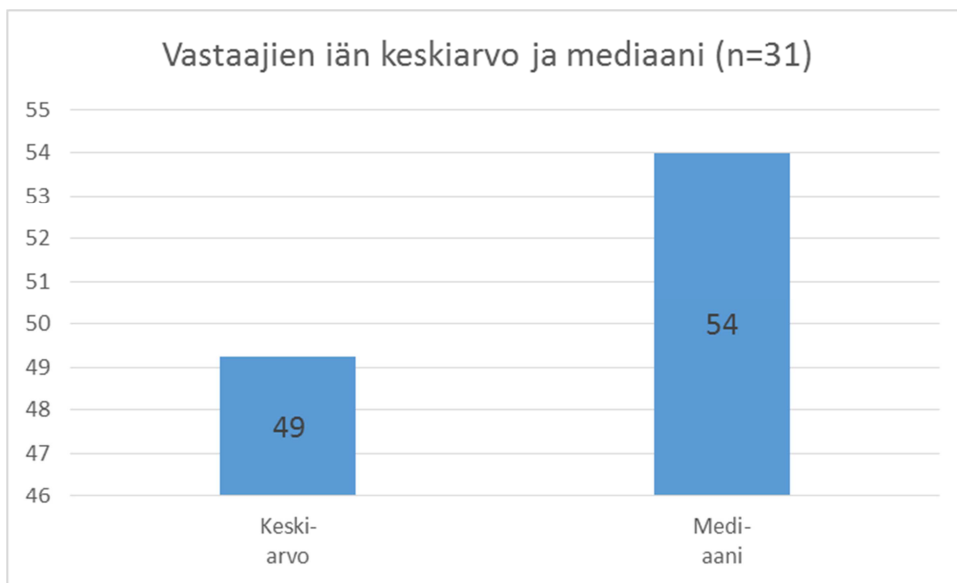
otantatutkimuksiin. Otoksiko pyritään saamaan mahdollisimman suureksi, jotta riski virheisiin pienenee. (Holopainen ym. 2008, 38; Vilkkä 2005.)

Tutkimuksessani perusjoukkona ovat erään kunnan kotihoidon lähihoitajat (N=105). Heistä on ryväsotantana valittu SuPerin ja JHL:n paikallisyhdistysten jäsenet. Otoksen kooksi muodostui 85 havaintoyksikköä. Lomakkeita palautui 33 kappaletta ja vastausprosentiksi muodostui 39. Kaksi lomaketta jouduttiin jättämään analysoinnin ulkopuolelle (n=31), koska niitä ei ollut täytetty. Syinä olivat eläkkeellä olo sekä toisessa ammatissa työskentely.

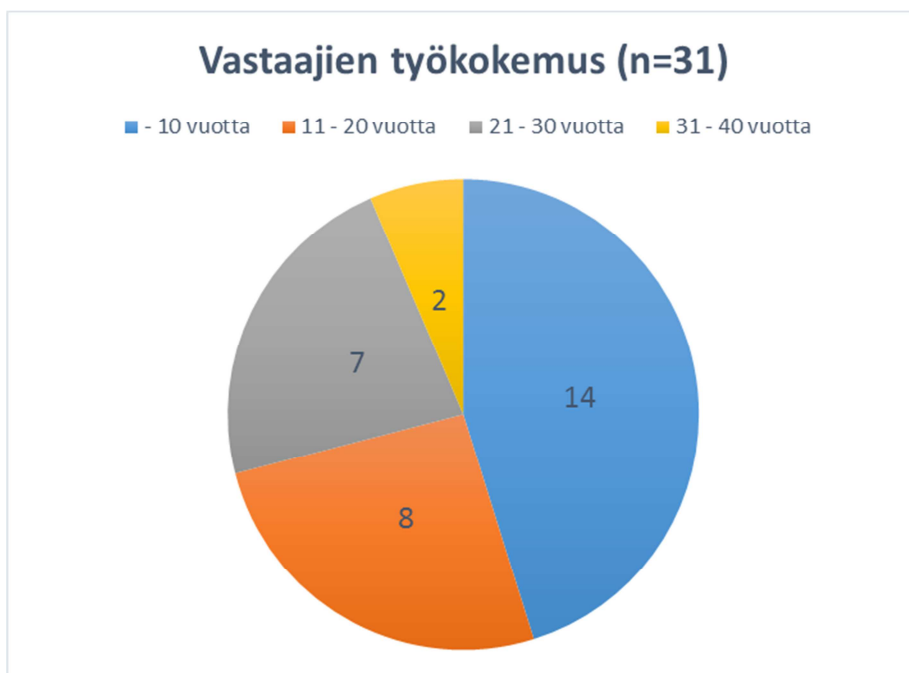


Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma lukumäärinä

Kuviossa kolme on eri värein lohkottu vastaajien ikäjakauma piirakkakuviin. Vastaajien ikä jakautui vuosien 20–63 väliin. Suurin osa vastaajista sijoittui vuosien 51–60 välille (f=16). Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen (2015) tutkimuksen mukaan kuntien sosiaali ja terveystalveissa henkilöstön iän keskiarvo vuonna 2014 oli 44,7 vuotta. Vuoteen 2025 mennessä yli puolet kotipalvelutyöntekijöistä täyttää 65 vuotta. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2015.) Tämän tutkimuksen vastaajien iän keskiarvo oli 49 vuotta ja iän mediaani oli 54 vuotta (kuvio 4).

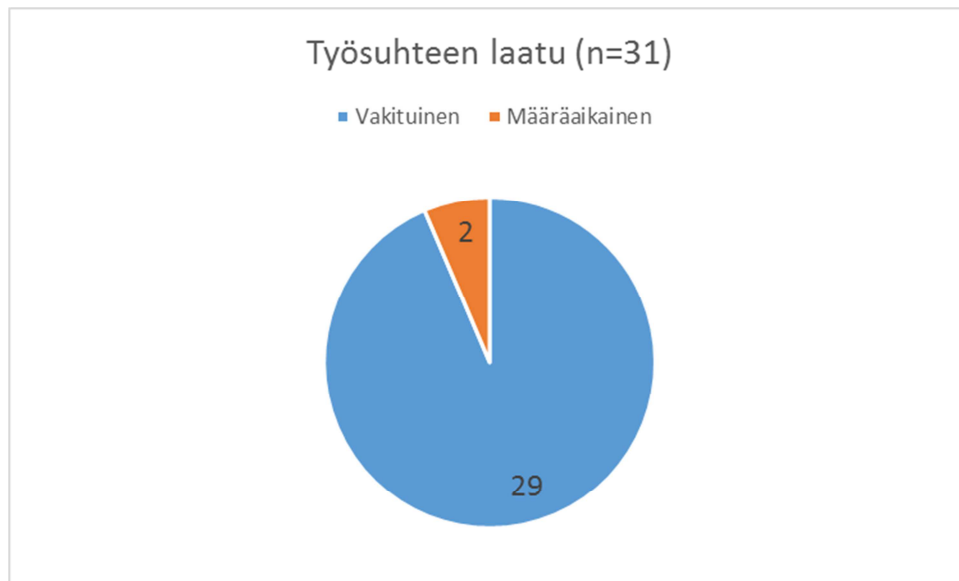


Kuvio 4. Kyselyyn vastanneiden iän keskiarvo ja mediaani



Kuvio 5. Vastaajien työkokemus

Kuviossa viisi on ilmoitettu vastaajien työvuodet kotihoidossa lähihoitajina. Suurin osa vastaajista ($f=14$) oli työskennellyt kotihoidon lähihoitajana yhdestä kymmeneen vuotta. 11–20 vuotta työskennelleitä oli 8, 21–30 oli 7. Kaksi työntekijää oli ollut kotihoidossa 31–40 vuotta.



Kuvio 6. Vastaajien työsuhteen laatu

Kuviossa kuusi on ilmoitettu vastaajien työsuhteen laatu eli työskenteleekö kotihoidon lähihoitajana vakituisessa työsuhteessa vai määräaikaisena. Suurin osa tutkimukseen vastanneista oli vakituisessa työsuhteessa ($f=29$). Vain kaksi työskenteli määräaikaisesti.

Yhteenvetona tutkimuksen kohteesta voidaan sanoa, että ikäjakauma painottuu yli 50-vuotiaisiin. Pääasiassa työskennellään vakituisessa työsuhteessa ja työvuosia ei ole kertynyt kymmentä vuotta enempää.

5 KYSELYN TULOKSET

Tässä tutkimuksessa selvitettiin lähihoitajien työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä ja niiden toteutumista heidän työssään. Taustatietojen avulla selvitettiin, onko iällä, työvuosilla ja työsuhteen laadulla merkitystä työntekijöiden itsensä arvioiman motivaatiotasonsa (asteikolla 0–10) suhteen. Lisäksi vastaajat saivat perustella sanallisesti arvioimaansa motivaation tasoa. Taustatietoihin vastasivat kaikki (n=31) lomakkeen palauttaneet. Kohdan 4 sanalliseen perusteluun vastasi 29.

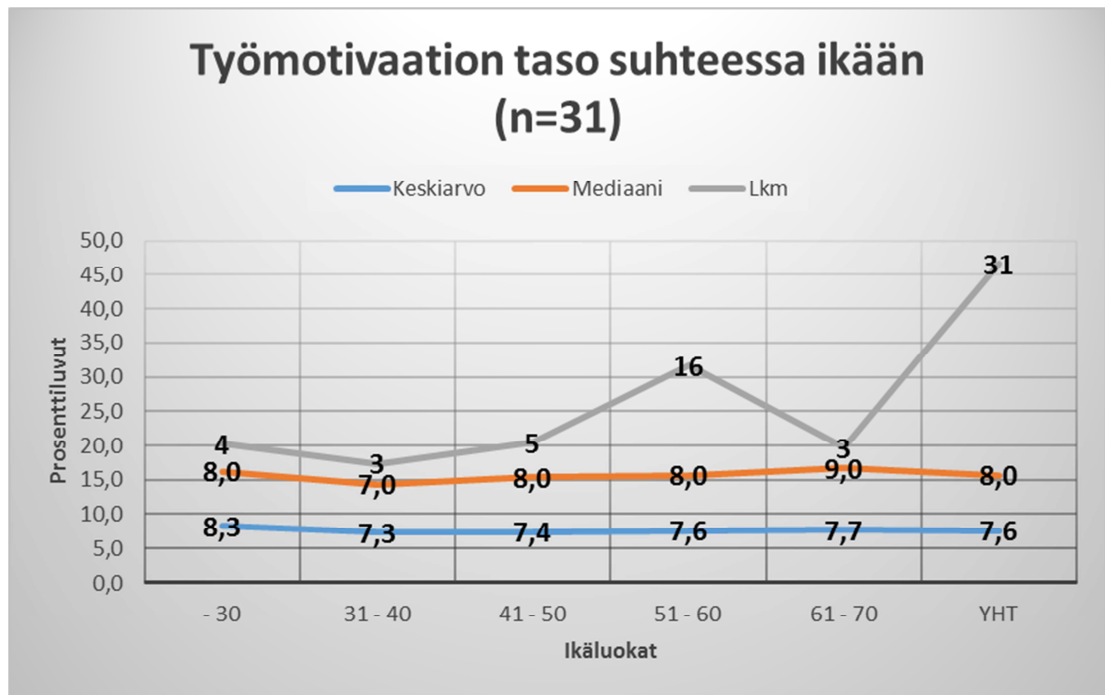
5.1 Työmotivaation taso

Kuviossa seitsemän on viivakaaviolla esitetty vastaajien työmotivaation tasoa siten, että vaaka-akselille on merkitty arviointiasteikko 0–10 ja pystyakselille vastaajien lukumäärän asteikko. Sinisen janan pallukoissa ilmoitetaan lukumäärinä, kuinka monta vastaajaa kullekin arvolle on laskettu.



Kuvio 7. Työmotivaation taso

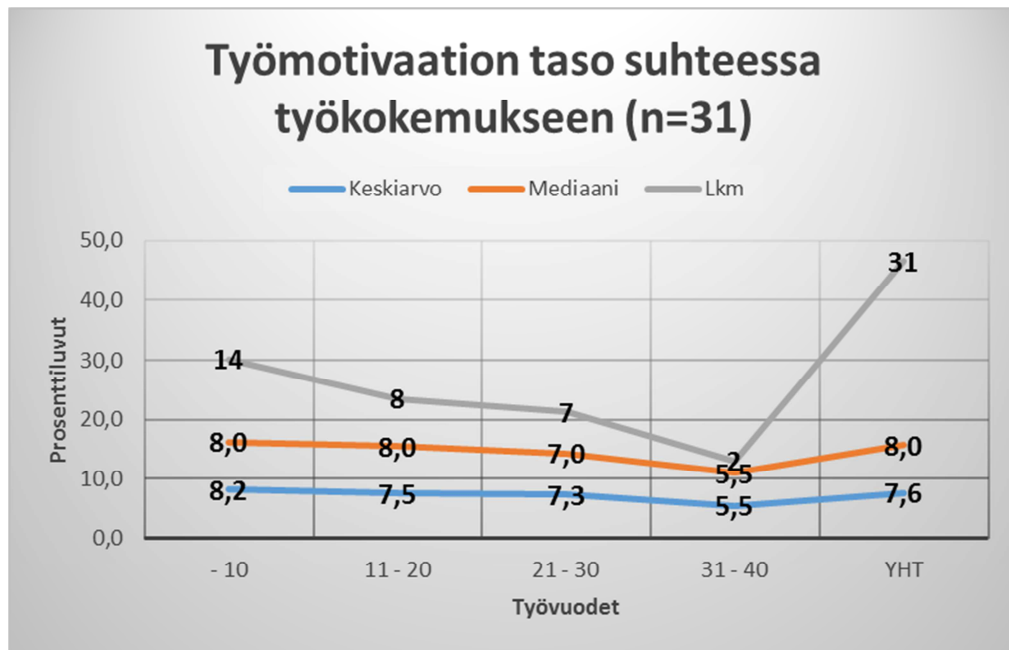
Kuviosta seitsemän nähdään, että suurin osa vastaajista ($f=21$) arvioi työmotivaatiotasonsa hyväksi eli tasan tai yli kahdeksaan. Eniten työmotivaation tasoksi arvioitiin 8 ($f=10$). Heikoimmillaan työmotivaation taso arvioitiin kakkoseksi ($f=1$) ja parhaimmillaan täydeksi kympeksi ($f=3$). Työmotivaatiotasoon keskiarvo vastanneilla oli $\sim 7,65$ ja mediaani 8.



Kuvio 8. Työmotivaation taso suhteessa ikään

Kuviossa kahdeksan esitetään viivakaavion avulla työmotivaation tason keskiarvo, mediaani sekä vastanneiden lukumäärät kullekin ikäluokalle suhteessa heidän ikäänsä. Työmotivaatiota on arvioitu asteikolla 0–10.

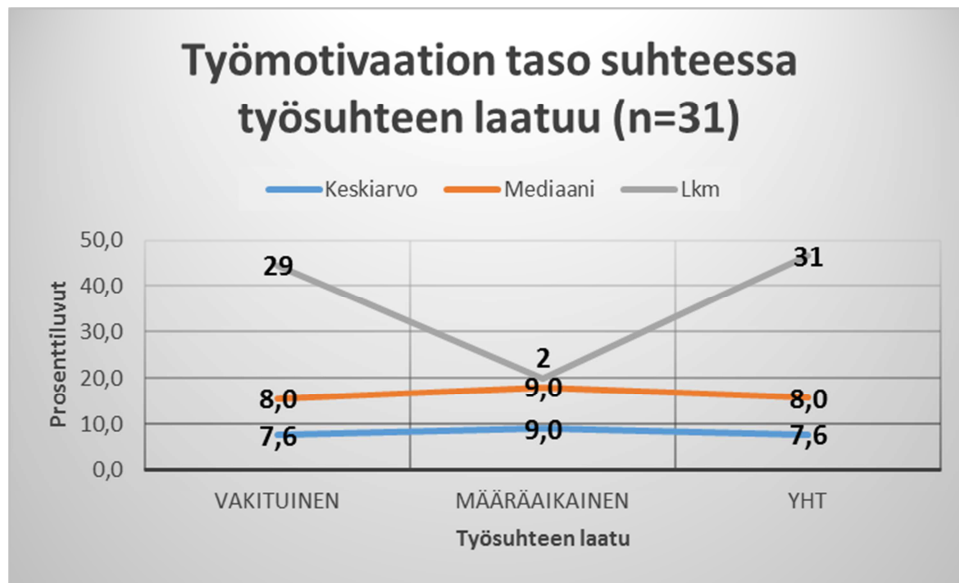
Merkittäviä eroja keskiarvoissa ei ilmene. Voitaneen kuitenkin todeta, että tutkimukseen vastanneista motivoituneimpia olivat 20–30 vuotiaat ($f=4$) keskiarvolla 8,3. Mediaani tässä ikäluokassa oli 8. Muilla ikäluokilla keskiarvo jäi alle kahdeksaan, mutta mediaani myös heillä kahdeksan paitsi ikäluokassa 31–40 se oli seitsemän.



Kuvio 9. Työmotivaation taso suhteessa työkokemukseen

Kuviossa yhdeksän esitetään viivakaavion avulla työmotivaation tason keskiarvo, mediaani sekä vastanneiden lukumäärät kullekin ikäluokalle suhteessa heidän työkokemuksensa. Työmotivaatiota on arvioitu asteikolla 0–10. Vastaajia pyydettiin merkitsemään työvuodet yhden vuoden tarkkuudella.

Voidaan todeta, että alle kymmenen vuotta työskennelleet olivat motivoituneimpia keskiarvolla 8,2 ($f=14$), mediaani tässä ryhmässä 8. Työvuosissa 11–20 ja 21–30 keskiarvo laski alle kahdeksaan, vastaajia näissä ryhmissä oli puolet vähemmän kuin ryhmässä 1–10. 31–40 vuotta työssä olleita oli vastaajissa vain kaksi ($f=2$). Heillä keskiarvo 5,5 ja mediaani 5,5. Tässä yhteydessä voidaan lisäksi todeta, että kahden vastaajan keskiarvo ei ole vertailukelpoinen muiden vastaajaryhmien kanssa.



Kuvio 10. Työmotivaation taso suhteessa työsuhteen laatuun

Kuviossa 10 esitetään viivakaavion avulla työmotivaation tason keskiarvo, mediaani sekä vastanneiden lukumäärät kullekin ikäluokalle suhteessa heidän työsuhteensa laatuun. Työmotivaatiota on arvioitu asteikolla 0–10.

Vastaajista 29 työskenteli vakituisesti ja motivaatiotason keskiarvo heillä oli 7,5. Määräaikaisia työntekijöitä vastaajista oli 2 ja motivaatiotason keskiarvo oli 8,8. Koska määräaikaisia työntekijöitä oli vastaajissa vain kaksi, eivät ryhmät ole vertailukelpoisia keskenään.

Perustelut. Tutkimukseen osallistuneet saivat mahdollisuuden perustella omien motivaatiotasojensa arvioitaan. Perusteluja oli 29 lomakkeessa. Ne käsitellään seuraavaksi siten, että arvosanojen 0–7 perustelut käsitellään omassa ja arvosanojen 8–10 perustelut omassa ryhmässään, koska ne sisälsivät yhteneväisiä perusteluja.

Arvosanan 8 ($f=10$), 9 ($f=8$) ja 10 ($f=3$) antaneet kokivat työssään pääasiassa positiivisia asioita. Omasta työstä oltiin kiinnostuneita ja sitä arvostettiin. Mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan laajasti, työn vaihtelevuus, monipuolisuus ja itsenäisyys koettiin motivaatiota ylläpitäviksi asioiksi. Lisäksi asiakkailta saatua kiitosta ja palautetta pidettiin tärkeänä. Yhdessä vastauksessa motivaation koettiin alentuneen jatkuvien työyksikössä tapahtuvien muutosten takia ja yhdessä perustelussa todettiin myös se, että työ ei ole unelmatyötä. Seuraavaksi lainauksia lähihoitajien perusteluista.

...mahdollisuus käyttää osaamistaan laajasti...motivaatio kasvaa, kun työn haaste lisääntyy...

...oma vapaus...tyytyväisyys auttaa jaksamaan!

On miellyttävää antaa oma osaamiseni vanhusten kotihoidossa. "Vanhuksissa" eli ikäihmisissä on paljon virkeitä pienellä avulla toimeentulevia. Hei eivät ole tottuneet pyytämään apua ja näin ollen perustyö on antoisaa.

Olen kiinnostunut työstäni, ihmisten auttamisesta, tukemisesta selviytymään päivittäisistä toimista. Tuo hyvää mieltä itselle ja autettavalle.

Siirtymisen aikana asiakkaalta toiselle saa edes hetkeksi nollattua päänsä työasioista.

...jatkuvat muutokset viime aikoina työyksikön toiminnassa ovat myös vieneet energiaa ja vaikuttaneet myös työmotivaatioon alentavasti.

Arvosanat 7 (f=4), 6 (f=2), 5 (f=1), 4 (f=2) ja 2 (f=1) sisältävät kaikki perusteluisaan vahvasti kiireen ja riittämättömyyden tunteen. Byrokratia ja kirjalliset työt koettiin liian tärkeiksi ja asiakkailta aikaa vieviksi. Tiimin ja esimiehen tuen puute sekä omaisten liika puuttuminen hoitotyöhön nähtiin motivaatiota heikentäviksi asioiksi. Vastaajat kokivat, että asiakkaita ei hoideta enää kokonaisvaltaisesti, vaan tietokoneet ja kännykät ovat etusijalla. Lisäksi päivystystyöntekijöiden puute, etenkin viikonloppuisin koettiin rasitteena ja omaa vapaa-aikaa haittaavana.

Positiivisina asioina nähtiin mukavat asiakkaat sekä mobiililaitteen tuoma vapaus kirjaamisen osalta. Motivaation työhön koettiin tulevan omasta asenteesta ja siitä, tekeekö työtä vanhusten takia vai konemaisesti vain rahan takia. Seuraavaksi muutamia perusteluja tämän ryhmän osalta.

Ei voi suunnitella omia menoja kunnolla, olla ns. aina varalla töihin...Päivystystyöntekijöiden puute sairastumisien varalle. Ei toimi ollenkaan, jos on viikonloppu.

Teen työssäni välttämättömmän eli välittömän asiakastyön niin hyvin kuin osaan ja kulloinkin jaksan. Rait, hopasut ym. kirjalliset teen, jos jää aikaa ja halua.

En tiedä kumpi asiakastyö vai kirjalliset/raportoinnit yms. on työnantajalle tärkeämpää, mutta tuntuu siltä kuin kaikki olisi hyvin, kun kirjalliset yms. on hyvin tehty siis työnantajan mielestä... Motivaatio toisinaan hukassa kokonaan, koska tuntuu, kuinka työssäni on tärkeämpää byrokratia, erilaisten raporttien ym. täyttö, vanhusten hoito toissijainen asia.

Ei työnantajaa kiinnosta miten olen hoitanut/kohdannut asiakkaan kotikäynnilläni.

Periaatteessa olen juuri siinä työssä jossa haluan, josta pidän. Tiimin toiminta, esimiehen toiminta osaltaan vähentää motivaatiota.

Taulukko 6. Yhteenveto lähihoitajien työmotivaatiota vahvistavista ja heikentävistä asioista tutkimuksen mukaan

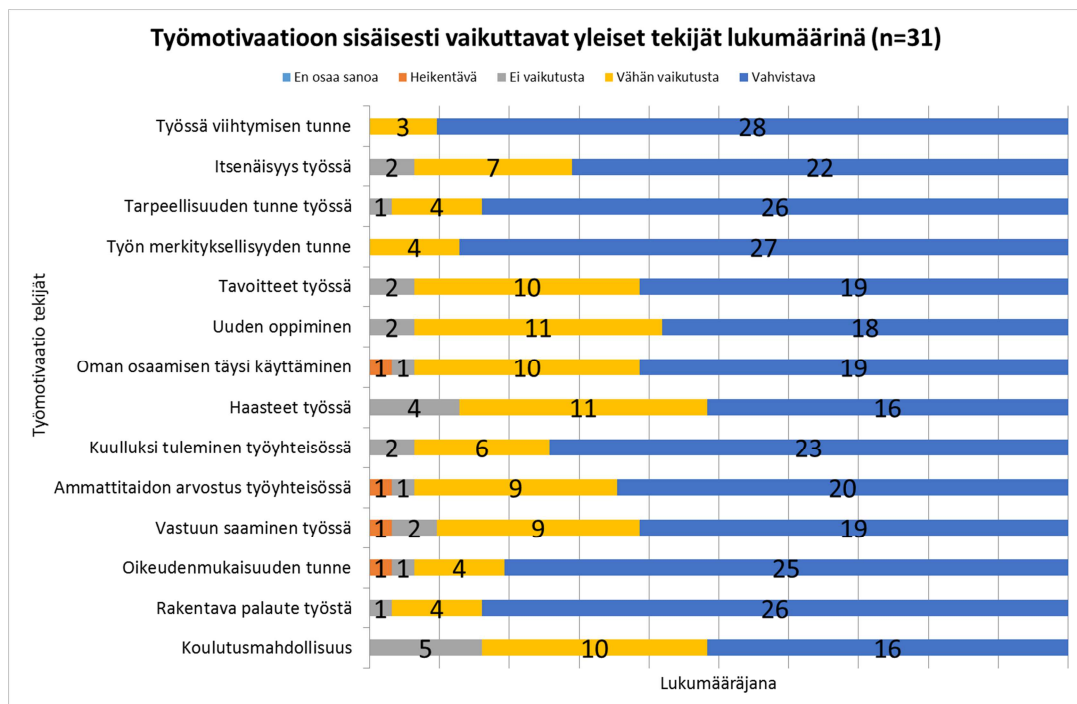
Työmotivaatiota vahvistavat asiat	Työmotivaatiota heikentävät asiat
<ul style="list-style-type: none"> • kiinnostus ja arvostus omaa työtä kohtaan • mahdollisuus oman osaamisen laajaan käyttöön • työ vaihtelevaa ja monipuolista • itsenäisyys työssä • mukavat asiakkaat • asiakkailta saatu palaute ja kiitos • mobiililaitteen tuoma vapaus 	<ul style="list-style-type: none"> • jatkuvat työn muutokset • kiire • riittämättömyyden tunne • byrokratia, kirjalliset työt • kännykät, tietokoneet • tiimin sekä esimiehen tuen puute • päivystystyöntekijöiden puute • kokonaisvaltaisen hoidon puuttuminen

5.2 Työmotivaatioon vaikuttavat yleiset tekijät

Lomakkeen kohdassa viisi oli lueteltu yleisesti työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Vastaajia pyydettiin pohtimaan, millainen merkitys tekijällä olisi yleisesti hänen työmotivaatioonsa ja ympyröimään vastausta vastaava numero. Vaihtoehdot olivat 4 vahvistava, 3 vähän vaikutusta, 2 ei vaikutusta, 1 heikentävä ja 0 en osaa sanoa.

Tekijät ovat jaoteltu kuviossa 12 sisäisiin ja kuviossa 13 ulkoisiin. Sisäisissä tekijöissä vastauksia saatiin kaikkien kohtien osalta 31. Ulkoisissa tekijöissä kaikissa

muissa vastauksia oli 31 paitsi pelisääntöjen luominen työyhteisössä ja joustamisen mahdollisuus työyhteisössä (n=30).



Kuvio 11. Yleisten sisäisten tekijöiden vaikutus työmotivaatioon lukumäärinä

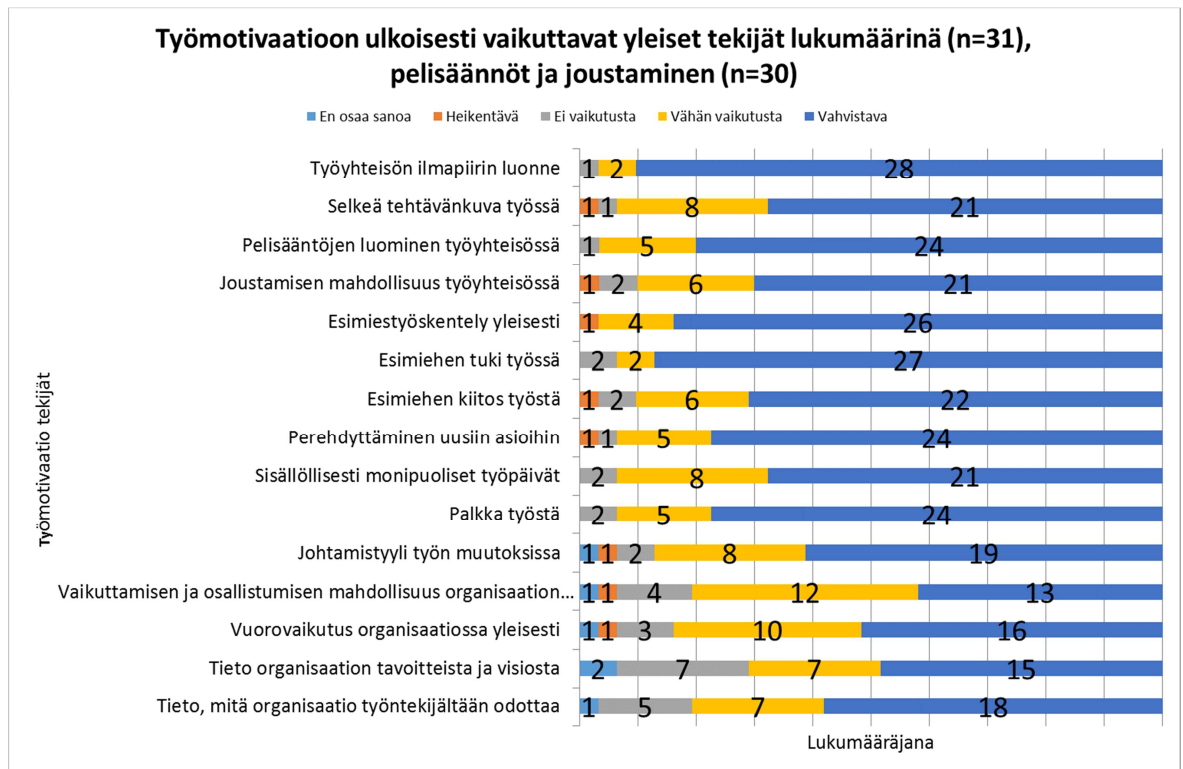
Kuviossa 11 on eri värein jaoteltu kunkin sisäisen tekijän vaikuttavuus vastaajien työmotivaatioon lukumäärinä. Tummansininen väri kuvaa, että tekijällä on vahvistava vaikutus työmotivaatioon. Keltaisella värillä on ilmoitettu vähäinen vaikutus, harmaalla ei vaikutusta ja oranssilla heikentävä vaikutus.

Voidaan todeta, että eniten (90 % vastaajista) oltiin sitä mieltä, että työssä viihtymisen tunteella oli vahvistava merkitys. Lisäksi vielä loput (10 %) vastaajat arvioivat sillä olevan vähän vaikutusta työmotivaatioon. Myös työn merkityksellisyyden tunne oli (87 %) lähes kaikkien vastaajien mielestä vahvistava tekijä.

Yhteenvedona voidaan sanoa, että kaikki sisäiset tekijät voidaan jakauman perusteella todeta olevan merkityksellisiä lähihoitajien työmotivaatioon. Viisi työmotivaatiolle merkittävintä asiaa lähihoitajien mielestä olivat

- työssä viihtymisen tunne
- työn merkityksellisyyden tunne
- tarpeellisuuden tunne työssä
- rakentavan palautteen saaminen työstä

– itsenäisyys työssä



Kuvio 12. Yleisten ulkoisten tekijöiden vaikutus työmotivaatioon lukumäärinä

Kuviossa 12 on eri värein jaoteltu kunkin ulkoisen tekijän vaikuttavuus vastaajien työmotivaatioon. Voidaan todeta, että ulkoisissa tekijöissä lähihoitajat kokevat myös monen asian vahvistavan työmotivaatiota. Työyhteisön ilmapiirin luonne nousee hiukan muita edelle. 30 (90 %) vastaajaa kokee sen joko vahvistavana tai vähän vahvistavana. Lisäksi esimiehen tuki työssä, esimiestyöskentely yleisesti, pelisääntöjen luominen ja palkka ovat vastanneiden lähihoitajien mielestä merkittäviä asioita työmotivaation kannalta.

Nostetaan vielä esille se, että seitsemän eli 23 % vastaajista oli sitä mieltä, että tieto organisaation tavoitteista ja visioista ei ole merkittävä työmotivaation kannalta. Myöskään tieto, mitä organisaatio työntekijöiltään odottaa ($f=5$), vuorovaikutus organisaatiossa yleisesti ($f=3$) sekä vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuus organisaation asioihin ($f=4$) eivät ole kaikille vastanneille lähihoitajille lainkaan merkityksellisiä työmotivaation kannalta.

Viisi työmotivaatiolle merkittävintä asiaa lähihoitajien mielestä olivat

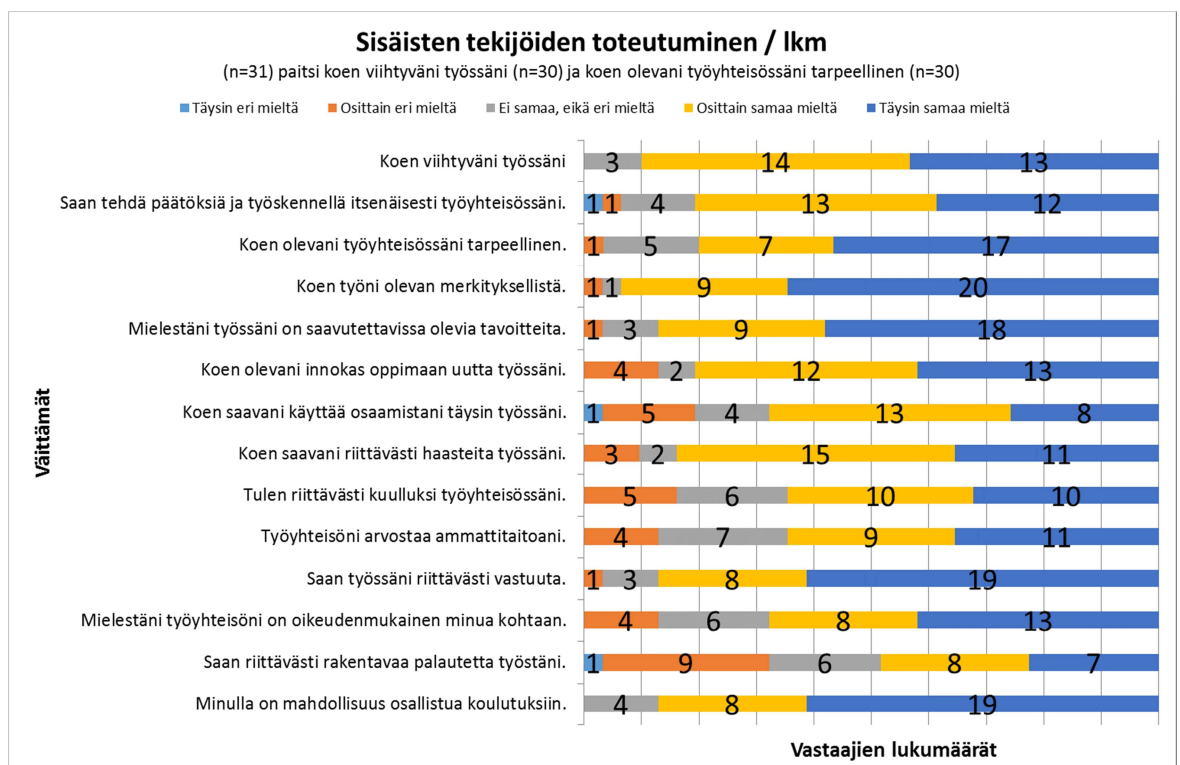
- työyhteisön ilmapiirin luonne

- esimiestyöskentely yleisesti
- pelisääntöjen luominen työyhteisössä
- esimiehen tuki työssä
- palkka työstä

5.3 Työmotivaatiotekijöiden toteutuminen omassa työssä

Lomakkeen kohdassa kuusi pyydettiin vastaajia pohtimaan, kuinka väittämät sisäisistä ja ulkoisista motivaatiotekijöistä toteutuivat heidän työssään. Vaihtoehdot olivat 4 täysin samaa mieltä, 3 osittain samaa mieltä, 2 ei samaa, eikä eri mieltä, 1 osittain eri mieltä ja 0 täysin eri mieltä.

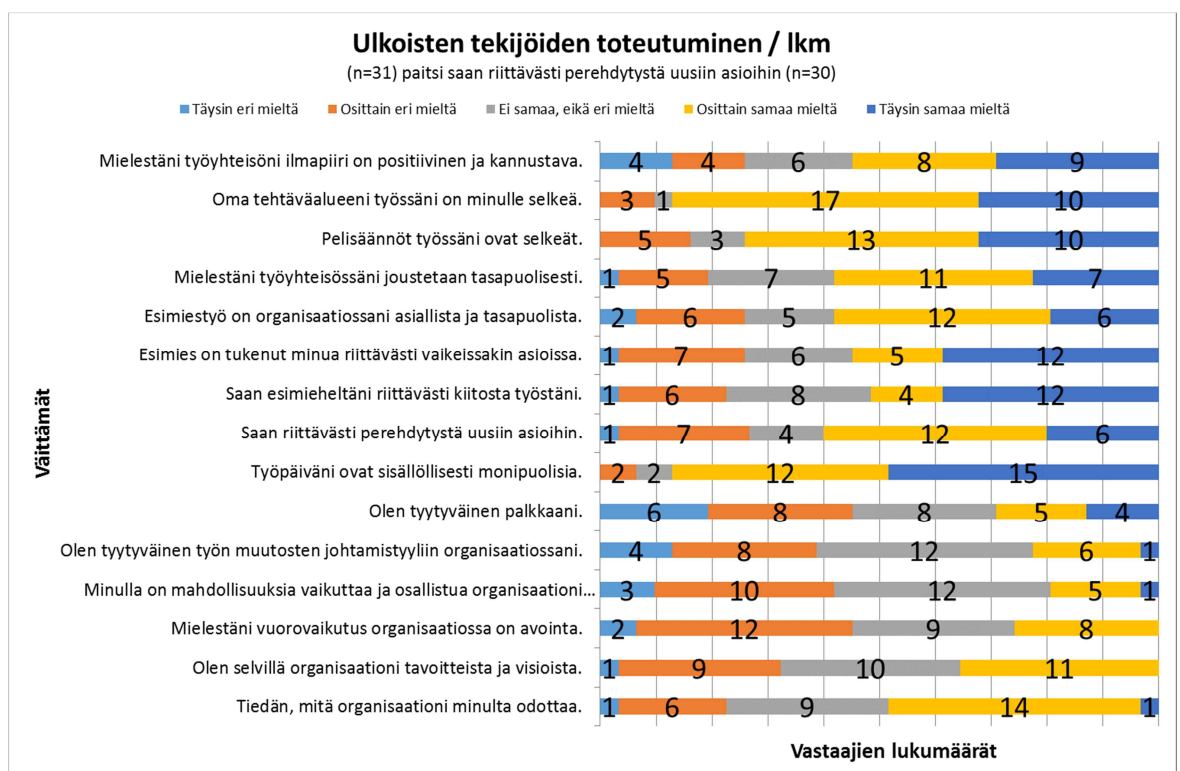
Väittämät ovat jaoteltuina kuviossa 13 sisäisten tekijöiden ja kuviossa 14 ulkoisten tekijöiden mukaisesti. Sisäisissä tekijöissä vastauksia saatiin kaikkien muiden väittämien osalta 31 paitsi ”koen viihtyvänä työssäni” (n=30) ja ”koen olevani työyhteisössäni tarpeellinen” (n=30). Ulkoisissa tekijöissä kaikissa muissa vastauksia oli 31 paitsi ”saan riittävästi perehdytystä uusiin asioihin” (n=30).



Kuvio 13. Sisäisten motivaatiotekijöiden väittämien toteutuminen

Hajontaa kuvion 13 väittämistä oli eniten rakentavan palautteen saannissa ($s=1,23$). Suurin osa vastanneista lähihoitajista ei koe väittämän toteutuvan työssään. Mediaani tälle väittämälle oli 2 ja keskiarvo 2,35. Suurta hajontaa oli myös väittämissä oman osaamisen käyttäminen, oikeudenmukainen työyhteisö, kuulluksi tuleminen, ammattitaidon arvostus ja innokkuus oppimiseen.

Työnsä merkitykselliseksi kokivat osittain tai täysin 29 (94 %) vastaajaa eli lähes kaikki. Lisäksi kotihoidon lähihoitajat kokivat työssään olevan mahdollisuuksia osallistua koulutuksiin, riittävästi vastuuta ja tavoitteita. He myös viihtyivät työssään ja kokivat siinä olevan riittävästi haasteita.



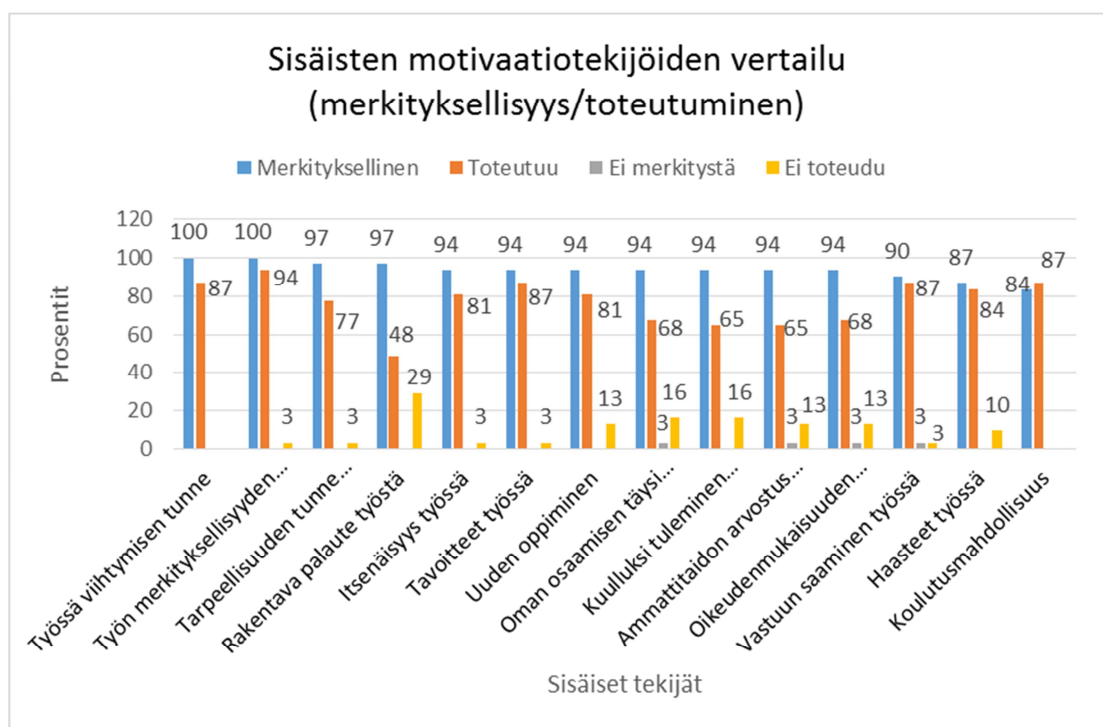
Kuvio 14. Ulkoisten motivaatiotekijöiden väittämien toteutuminen

Ulkoisten väittämien vastauksissa voidaan nähdä hajontaa. Työyhteisön ilmapiirin kokemisessa keskihajonta oli 1,39. Lisäksi tyytyväisyys palkkaan, esimiehen tuki sekä kiitos, asiallinen ja tasapuolinen työskentely organisaatiossa, perehdytys ja joustaminen jakoivat eniten lähihoitajien mielipiteitä.

Sisällöllisesti monipuoliset työpäivät (ka 3,29) ja oman tehtäväalueen selkeys (ka 3,10) koettiin pääasiassa toteutuvan täysin tai osittain, mediaani näissä väittämissä oli 3. Heikoiten koettiin toteutuvan organisaatioon liittyvät väittämät ”minulla on

mahdollisuuksia vaikuttaa ja osallistua organisaation asioihin”, ”mielestäni vuorovaikutus organisaatiossa on avointa” sekä ”olen tyytyväinen työn muutosten johtamiseen organisaatiossani”.

Kuviossa 15 verrataan sisäisten motivaatiotekijöiden merkityksellisyttä niiden toteutumiseen. Kuviossa 16 verrataan samaa asiaa ulkoisten tekijöiden kohdalla. Vertailua varten tekijöiden luokitukset yhdenmukaistettiin siten, että asteikot täysin samaa mieltä–täysin eri mieltä ja en osaa sanoa–vahvistava tekijä muutettiin asteikoksi toteutuu–ei tietoa–ei toteudu. Selkeyden vuoksi taulukosta on jätetty pois ei tietoa – arvot.

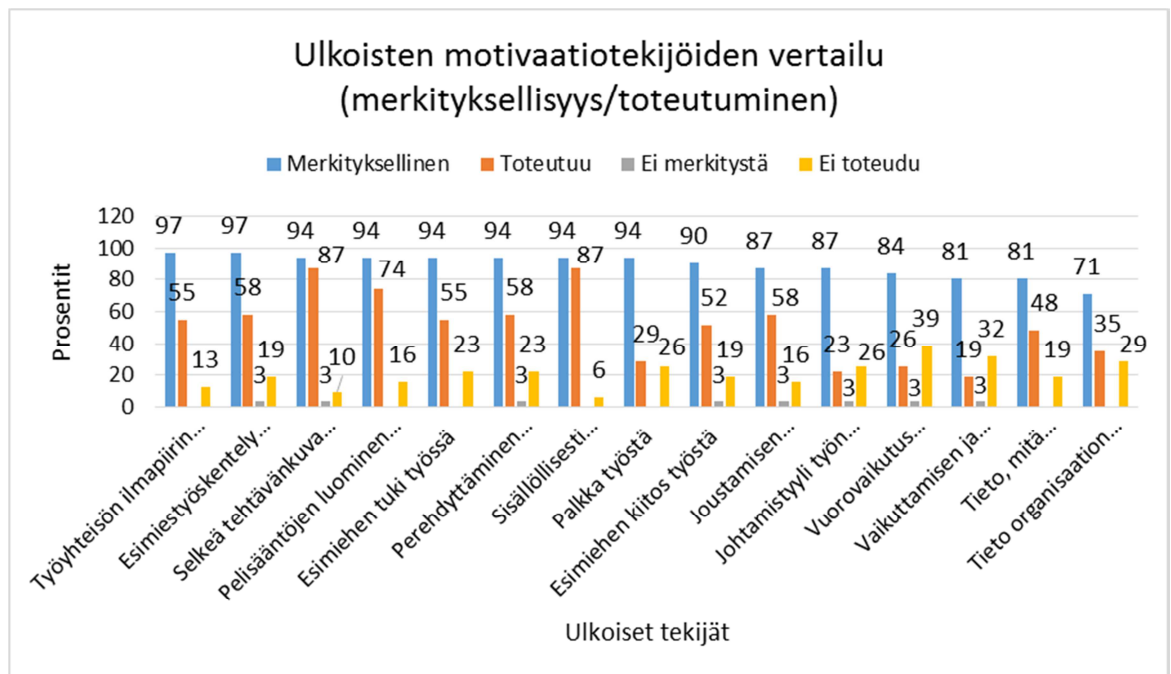


Kuvio 15. Sisäisten motivaatiotekijöiden merkityksellisyyden ja toteutumisen vertailu

Kuviossa on ilmoitettu prosentteina, kuinka merkityksellinen asia vastaajille on (sininen palkki) ja kuinka se toteutuu heidän työssään (oranssi palkki). Lisäksi kuviossa ilmoitetaan, kuinka monelle sisäinen tekijä ei ole merkityksellinen (harmaa palkki) ja kuinka monella se ei toteudu työssä (keltainen palkki). Palkit ovat merkityksellisyyden mukaan järjestyksessä suuremmasta pienempään alkaen vasemmalta.

Kuviosta 15 voidaan nähdä, että työssä viihtymisen ja työn merkityksellisyyden tunteet ovat kaikkien vastaajien (n=31) mielestä työmotivaatiota vahvistavia tekijöitä. Parhaiten lähihoitajien mielestä työssä toteutuu kokemus työn merkityksellisyydestä (94 %). Koska työssä viihtymisen tunteen kohdalla ei ole näkyvissä muita arvoja, tarkoittaa se, että loput arvot sijoittuvat kohtaan ei tietoa.

Rakentavan palautteen saaminen työstä on tärkeää 97 %:lle työntekijöistä. Sitä kokee saavansa riittävästi vain alle puolet eli 48 % ja 29 % kotioidon lähihoitajista ei mielestään saa sitä riittävästi. Huomattava ero merkityksen ja toteutumisen välillä on lisäksi oman osaamisen käyttämisessä, kuulluksi tulemisessa, ammattitaidon arvostuksessa ja oikeudenmukaisuuden tunteessa.



Kuvio 16. Ulkoisten motivaatiotekijöiden merkityksellisyyden ja toteutumisen vertailu

Ulkoisten tekijöiden osalta kyselyyn vastanneille lähihoitajille eniten heidän työssään merkitsevät työyhteisön ilmapiirin luonne (97 %) sekä esimiestyöskentely (97 %). Vain reilut puolet (55 % ja 58 %) vastaajista on sitä mieltä, että ne myös toteutuvat heidän työssään. Hyvin toteutuvia ja merkittäviä asioita ovat selkeä tehtäväkuva ja sisällöllisesti monipuoliset työpäivät.

Tieto organisaation tavoitteista ja visioista on lähihoitajien mielestä vähiten merkittävä tekijä (71 %) työmotivaation kannalta, eikä se toteudukaan kuin 35 %:n mie-

lestä. Huonosti toteutuvat myös vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuus, johtamistyyli työn muutoksissa, organisaation vuorovaikutus ja palkka.

Yhteenveto. Alla on luettelo kotihoidon lähihoitajien mielestä parhaiten toteutuvista asioista heidän työssään. Luettelossa ovat sekä sisäiset että ulkoiset tekijät. Näistä tekijöistä löytyy samoja asioita kuin motivaatioteorioissa ja aiemmissa tutkimuksissa on havaittu. Voidaan todeta, että asiat kohdistuvat itsensä haastamiseen ja kehittämiseen.

Parhaiten toteutuvat asiat

- työssä viihtymisen tunne
- työn merkityksellisyyden tunne
- tavoitteet työssä
- vastuun saaminen työssä
- koulutusmahdollisuus
- selkeä tehtävänkuva työssä
- sisällöllisesti monipuoliset työpäivät
- pelisääntöjen luominen työyhteisössä

Seuraavaksi alla on luettelo heikoiten toteutuvista työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Tässä luettelossa on motivaatioteorioidenkin mukaan tärkeitä työssä viihtymiseen liittyviä asioita, joita tulisi kehittää.

Heikoiten toteutuvat asiat

- oman osaamisen täysi käyttäminen
- kuulluksi tuleminen työyhteisössä
- ammattitaidon arvostus työyhteisössä
- oikeudenmukaisuuden tunne
- työyhteisön ilmapiirin luonne
- esimiestyöskentely yleisesti
- johtamistyyli työn muutoksissa
- vuorovaikutus organisaatiossa yleisesti
- vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuus organisaation asioihin

5.4 Lähihoitajien omat kehittämis ehdotukset

Lomakkeen kysymyksessä seitsemän pyydettiin kertomaan muutamalla sanalla, miten vastaaja itse kehittäisi työnkuvaansa, jotta työmotivaatio pysyisi tulevaisuudessa hyvänä. Vastauksia oli 27 lomakkeessa ($f=27$). Neljässä lomakkeessa ei ollut vastauksia tähän kohtaan. Useimmat vastaajat olivat kirjoittaneet lähes jokaiselle kuudelle riville. Seitsemässä vastauksia oli jatkettu rivien ulkopuolelle. Avomille kysymyksille oli tämän perusteella tarvetta. Keskeisiksi teemoiksi vastauksissa nousivat asiakastyö, lähihoitajan työnkuva ja työyhteisö.

Työmotivaation uskottiin paranevan, jos asiakastyöhön voisi käyttää aikaa enemmän. Oheistyön määrään, jolla tarkoitettiin tietokoneella tehtäviä töitä, haluttaisiin jotain rajaa ja hoitajia toivottaisiin palkattavan lisää. Etenkin varatyöntekijöitä pitäisi olla enemmän sairaustapausten varalta. Näillä keinoilla koettaisiin saatavan asiakkaille enemmän aikaa.

Kotihoitoa tulisi kehittää yksilöllisemmäksi, turhat rajoitteet pois...Tasapäistäminen ja verhoutuminen ”kiellettyihin töihin” kapeuttaa esim. muistisairaiden kanssa työskentelyä...

Pääpaino asiakastyössä. RAI ja hopasu vielä menee sekä kirjaaminen. Muu kirjallinen kuormitus on karsittava pois. Tuntuu että jotkut työkseen kehittelevät erilaisia arviointeja joita meidän sitten pitää revetä tekemään.

Lisäisin hoitajia jotta varsinkin aamutöiden kiireellisyys loppuisi...

Lisäksi työmotivaation ajateltiin paranevan, jos asiakastyötä voisi tehdä kokonaisvaltaisemmin asiakkaan tarpeiden mukaan. Vanhustyön tulisi olla kotihoidossa vapaampaa ja turhia sääntöjä kotona annettavaan hoitoon ei haluta. Vastaajat haluaisivat tehdä asiakkaiden kanssa enemmän ohjauksellista työtä.

Vanhustyö kotihoidossa pitäisi olla vapaampaa, niin, että joku, jotkut eivät sanelisi, mitä voi tehdä ja mitä ei. Kotihoito ei voi olla pillerit suuhun ja menoksi. Apaattiset mummot ylös sängyistään. Aikaakin varmasti joskus olisi.

Haluaisin säilyttää syyn tulla töihin – mahdollisuuden hoitaa asiakasta kokonaisvaltaisesti, yksilöllisesti hänen tarpeensa huomioiden.

Lähihoitajan työnkuvaa ja vastuualueita selkeyttämällä useat vastaajista ajattelivat työmotivaationsa paranevan. Oman osaamisen monipuolinen käyttö, itsensä kehittäminen ja haasteelliset työtehtävät, esimerkiksi haavanhoidot, olisivat motivaatiota nostavia asioita lähihoitajien mielestä. Decin teorian sisäinen motivaatio on yhteydessä ylempien tarvetasojen tavoitteluun. Työntekijät hakeutuvat sellaisten haasteiden pariin, joilla he kehittyvät ja saavat kokemuksia pätevyystään.

...työnkuva on ollut ehkä vähän hakusessa, sen selkiytyminen lisäänee työmotivaatiota...selkeä työnkuva, mitä tehtäviä minulle kuuluu!

...laajasti lähihoitajan koulutuksessa saadut opit käyttöön.

Tekemällä hoitotyötä!!! Siihen ei kuulu oleminen keittiötyöntekijänä...Tietyt rajat sille, mitä töitä hoitajalla teetetään: hoitajalle kuulumattomat ruoka-ajot...asiakasajot...

Vaativampia hoitotoimenpiteitä olisi kiva saada lähihoitajille. Ei vain sairaanhoitajille.

Kolmantena pääaiheena kysymykseen seitsemän nousi työyhteisö. Työyhteisöön toivotaan yhteisöllisyyden, yhteishengen ja työilmapiirin parannusta sekä pelisääntöjä ja etenkin niiden noudattamista. Keinoiksi edellä mainittuihin asioihin luettiin avoimuus, tasapuolisuus töiden jaossa, tiimin tuki omalle työlle sekä ystävällinen ja asiallinen palaute työstä. Lähihoitajat näkivät, että tiiminvetäjän tai esimiehen olisi otettava vahvempi rooli ristiriitojen ratkaisijoina. Lisäksi esimiehen tuki, kiitos ja osallistuminen nousivat esille.

Enemmän esimiehen osallistumista...kiitoksen saaminen esimieheltä...tiimin tukeminen ja avoimuus työyhteisössä.

Työskentely omana tiiminä vahvistaisi tiimin sisäistä "toimintaa". Yhtenäisyys, tasapuolisuus, toisen huomiointi...ystävällisyys ja asiallisuus palautteen annossa.

Enemmän yhteisöllisyyttä asioihin ...työporukan kanssa yhteisiä illanviettoja yhteishengen vahvistamiseksi.

...tiiminvetäjällä pitäisi olla "munaa" jotta työilmapiiri olisi hyvä ja toiset eivät arvostelisi toisten töitä niin hanakasti.

Kehittämistä esimiehen silmin. Lomakkeen kysymyksessä kahdeksan pyydettiin vastaajaa kuvittelemaan itsensä esimiehen asemaan ja kertomaan keinoja, joita hän esimiehenä käyttäisi vahvistamaan lähihoitajan työmotivaatiota. Vastauksia oli kolmessakymmenessä ($f=30$) lomakkeessa. Pääteemoiksi nousivat läsnäolo ja tavoitettavuus sekä oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus. Näillä edellä mainituilla asioilla ihmiset tyydyttävät tarvehierarkian alempia tasoja, joita ovat yhteenkuuluvaisuuden ja turvallisuuden tunteet. Ilman näiden tarpeiden tyydyttymistä on mahdotonta tavoitella ylemmän tason tarpeita.

Pyrkisin olemaan ajoittain mukana hoitajien arjessa, jotta ymmärtäisin ongelmia paremmin. Olisin päivittäin tavoitettavissa ja yhteydet puolin toisin olisi kunnossa. Olisin luotettava, asioiden käsittelyyn tai kertomiseen tarvitsee olla lupa. Vahvistaisin työyhteisöä pienillä yhteisillä tekemisillä, esim. tutustumiskäynnit, retket ym. Tämä ei vaadi suurta rahaa, ainoastaan yhteistyötä.

Olemalla tasapuolinen ja oikeudenmukainen kaikkia työntekijöitä kohtaan!! Olla tavoitettavissa!! Koittaa saada työntekijöille tunne että olemme yhdessä tätä työtä tekemässä eikä aina vastakkain.

Tasapuolinen kohtelu olisi ykkösasia, pyrkisin tutustumaan jokaiseen persoonana ja antaisin myös myönteistä palautetta...Suhtautuisin epäkohtiin me huomioiden eikä mitätöiden.

Esimiehen pitäisi olla helposti tavoitettavissa ja selkeästi keksiä keinoja esim. työilmapiirin parantamiseen...kissan nostaminen pöydälle...tasapuolisuus, ei anneta tiimissä kenenkään ”kukkoilla”/komennella...

Lisäksi hoitotyön arkeen osallistuminen ja työn arvostuksen osoittaminen ovat lähihoitajien mielestä työmotivaatioon vaikuttavia asioita. He ajattelivat lisäksi, että rohkea ongelmiin tarttuminen, me-hengen vahvistaminen, kiitoksen ja palautteen antaminen sekä laaja-alaisemman osaamisen ja koulutuksen mahdollistaminen olisivat hyviä motivoivia keinoja arkeen.

Olla oikeasti kiinnostunut miten työntekijät saavat työt hoidettua, huolehtia sijaisten/työntekijöiden riittävydestä. Menemällä mukaan kentälle työskentelemään tarvittaessa.

...olemalla mukana hoitotyössä...osoittaisin lähihoitajille olevani osa tiimiä ja osoittaisin olevani valmis auttamaan heitä kenttätyössä.

...Mahdollisuus käyttää osaamistaan laaja-alaisesti...Alaisten tasa-puolinen kohtelu, kaikkien mielipiteiden kuuntelu. Palautteiden antaminen.

Omat ajatukset kyselystä. Lomakkeen viimeisessä kysymyksessä numero 9 sai kertoa vapaasti heränneitä ajatuksia oman työmotivaation tai työhön sitoutumisen suhteen. Vastauksia oli kahdessakymmenessä ($f=20$) lomakkeessa. Pääteemat vastaajien pohdinnoissa olivat oma sitoutuminen ja työmotivaation syyt. Työyhteisön kanssa lähentyminen ja hyvä ilmapiiri ovat lähihoitajien mielestä tärkeitä asioita motivaationsa ja työnsä kannalta. Nämä asiat palkitsevat työntekijöitä sisäisesti myös teorioiden näkökulmasta ja saavat ihmiset viihtymään työssään.

...Silti työmotivaatio on hyvä, koska työporukka on hyvä. Työyhteisön kanssa on lähentynyt jolloin jutustelu sujuu helpommin ja työteosta tulee hauskeempaa.

Itse tunnen olevani sitoutunut ja edelleen haluan kehittää kotihoitoa, harmi kun me kenttätyöläiset ei saada olla siinä mukana, meiltä ei kysytä, se vie motivaatiota.

Olenkohan liian innostunut työstäni?...iloa ja naurua työhön!...ikäkin tuo, että on sitoutunut, alan vaihto ei ole enää mielessä.

Lisäksi mietittiin työyhteisön, esimiehen ja yleisen sosiaali- ja terveysalan tilan vaikutuksia omaan työmotivaatioon. Näitä ulkoisia motivaatiotekijöitä voidaan ajatella myös työn hygieniatekijöinä eli toimimattomina tai puutteellisina ne aiheuttavat motivaation laskua. Toimiessaan nämä tekijät eivät kuitenkaan vaikuta vahvistavasti työmotivaatioon.

Työmotivaatioon vaikuttaa monet asiat, se ei riitä, että tykkää työstänsä. Jos ilmapiiri työyhteisössä on huono ja esimies toimii puutteellisesti, motivaatio laskee.

...asiat pyörivät vuodesta toiseen työssäni...kehityskeskusteluissa. Muutos vain näyttää kestävän hieman pidempään. Ehkä tulevaisuudessa paranee!?

...jatkuvat palautteet/tieto sos.terv.alan kalleudesta, säästöistä, asiakasmäärän jatkuvasta ja jossain vaiheessa räjähdysmäisestä lisäyksestä masentaa kuten myös vertailut muihin kuntiin...ei puhuta miten tämä kaikki vaikuttaa asiakkaaseen...huolestuttaa...

Yhteenveto kehittämis ehdotuksista. Lähihoitajilta kertyi paljon kehittämis ehdotuksia heidän motivaationsa parantamiseen. Seuraavassa luettelossa ovat lähihoitajien ehdotukset kootusti:

- esimiehen palaute ja kiitos
- esimiehen päivittäinen tavoitettavuus ja läsnäolo arjessa
- esimiehen osallistuminen tiimin asioihin ja hoitotyöhön
- me-hengen vahvistaminen, ongelmiin tarttuminen, pelisäännöt
- oikeudenmukaisuus, tasapuolisuus
- tukea ja arvostusta lähihoitajan työhön
- koulutuksen ja laaja-alaisemman osaamisen mahdollistaminen
- oheistyön määrään raja, asiakkaille enemmän aikaa
- asiakkaan tarpeista lähtevä kokonaisvaltainen hoitotyö
- selkeät vastuualueet, tiiminvetäjän rooli vahvemmaxi
- tiimin tuki, avoimuus

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Lähihoitajat toivat esille monenlaisia asioita, joilla koetaan olevan vaikutusta työmotivaation tasoon. Kuten teoriassakin todettiin, jokaisella ihmisellä on omat tarpeensa ja motiivinsa työntekoon. Tämä ajatus motiivien kirjosta näyttäytyi myös tässä opinnäytetyössä niin, että valmiiden motivaatiotekijöiden lisäksi lähihoitajat luettelivat avoimissa vastauksissaan niitä lisää. Esimerkkinä tällaisesta tekijästä on asiakkailta saatu kiitos. Yleisesti tuloksista voidaan sanoa, että sisäisesti työmotivaatioon vaikuttavat asiat ovat kotihoidon lähihoitajille merkityksellisempiä kuin ulkoiset. Juutin (2006) mukaan ne ovat myös organisaatioille edullisempia, koska ihmiset hakeutuvat jatkuvasti täyttämään niiden aiheuttamaa loputonta tarvetta.

Tämä tutkimukseni osoittaa, että lähihoitajat viihtyvät työssään ja näkevät sen olevan merkityksellistä. Työn merkityksellisyyden tunne onkin yksi tärkeimmistä motivaatiotekijöistä (Pink 2011). Merkitystä lähihoitajien työlle toivat mukavat asiakkaat ja heiltä saatu kiitos sekä palaute. Ikääntyvien ihmisten hoiva ja huolenpito ja sen myötä heille tuotettu hyvä olo, saavat tutkimukseni mukaan lähihoitajat pysymään ammatissaan. Oman työn lisäksi merkityksellisyyden tunne voi nousta työyhteisöstä (Pink 2011). Lähihoitajat haluaisivatkin, että työyhteisön ilmapiiriin kiinnitettäisiin huomioita, jotta me-henki vahvistuisi. Tiimin toimintaa haluttaisiin myös avoimemmaksi ja toinen toistaan tukevaksi.

Lähihoitajat kokevat työyhteisön hyvällä ilmapiirillä olevan suuri merkitys omalle työmotivaatiolle. Tämä kokemus on samassa linjassa aiempien tutkimusten kanssa. Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaan ilmapiiri on hygientehtäjä, joka puuttuessaan aiheuttaa tyytymättömyyttä, vaikka toimiessaan ei varsinaisesti vaikuta työsuhorutukseen. Kun jokainen näkee työnsä myönteisen merkityksen, työpaikasta tulee houkuttavampi ja motivaatio vahvistuu. Sen kokeminen innostaa työn teossa. Nummelin (2007) kirjoittaa, että hyvän työilmapiirin kehittäminen on osa muuta kehittämistoimintaa ja vaatii syntyäkseen kaikkien yhteistyötä. Hyvä ilmapiiri näkyy myös ongelmatilanteissa. Sen avulla voidaan ehkäistä ongelmien syntyä, ja ratkaisuja on helpompi löytää. Vaikeatkin asiat otetaan rohkeasti esille. (Nummelin 2007, 73–74.)

Kotihoidon lähihoitajan työhön liittyi heidän mielestään paljon hyviä asioita ja työ koettiin omaksi jutuksi. He ovat ammatissaan osaavia ja haluavat kehittää työnsä lisäksi myös itseään. Haasteet ja vastuun saaminen oman ammattiosaamisen rajoissa on heille tärkeää ja saa heidät innostumaan työstään. Myös Pitkonen ym. (2010) kirjoittavat, että suurin osa ihmisistä haluaa toimia omien kykyjensä rajoilla ja käyttää koko potentiaaliaan työssään. Työntekijöiden vastuuttaminen ja haasteiden tarjoaminen ovat motivaatioteorioiden mukaan sisäisiin motiiveihin vaikuttamista. Ihminen pyrkii kasvamaan ja kehittymään aina, kun tilaisuus tarjoutuu. Nämä hierarkian ylempiin tasoihin liittyvät tarpeet eivät koskaan tule tyydyttymään täysin. Esimerkiksi kehityskeskusteluissa esimies voi selvittää, millaiset haasteet ja kuinka paljon vastuuta kukin työntekijä sillä hetkellä on valmis kohtaamaan. Vaarana on, että mikäli työntekijät eivät koe saavansa riittävästi haastetta tai vastuuta, he lähtevät etsimään niitä muualta.

Yksi merkittävä lähihoitajien työmotivaatioon vaikuttava tekijä tutkimuksen mukaan on palautteen saaminen. Palaute onkin yksi palkitsemiskeinoista ja sen avulla ihmiset saavat kokemuksen pätevyydestään. Oma käsitys kyvykkyydestä vahvistuu palautteen myötä ja sen saaminen rohkaisee tekemään enemmän ja sitouttaa työpaikkaan kiinteämmin (Hagemann 1991). Lisäksi palautetta tarvitaan, jotta työntekijät tietäisivät, ovatko he toteuttamassa työnantajan tavoitteiden suuntaista toimintaa. Tässä tutkimuksessa lähihoitajat kokivat saavansa palautetta työstään liian vähän. Lisäksi ilmeni, että kotihoidon lähihoitajat toivoivat myös selkeyttä työnkuvaansa. Voidaan siis ajatella, että palautteen lisäämisellä heidän omasta työstään, saisivat he varmuutta myös omista vastuualueistaan ja työhönsä kuuluvista tehtävistä.

Lisäksi tutkimuksen tuloksista voidaan löytää yhteys oman työn selkeyden kokemisen sekä vaikutusmahdollisuuden välillä. Tässä tutkimuksessa lähihoitajat kokivat, että heillä ei ole mahdollisuuksia vaikuttaa oman työnsä kehittämiseen ja kotihoidon uudistuksiin ja että heidän työnkuvansa kaipasi tarkennusta. Uudistuksina lähihoitajat luettelivat muun muassa tietotekniset asiat ja erilaiset mittarit. On mahdollista, että he kokevat ulkoapäin sanellut uudistukset lisäkuormana ja omaa työnkuvaansa sekoittavina asioina, koska niitä ei ole pystytty sisäistämään ja mieltämään merkityksellisiksi omalle työlle. Tämän yhteyden on myös tietokirjailija Pink

(2011) tutkimuksissaan havainnut. Omassa työssä tapahtuneiden muutosten sisäistäminen ja niiden tarkoituksen ymmärtäminen voivat vasta saada muutokseen sitoutumista aikaiseksi. Kyselyyn vastanneet lähihoitajat kirjoittivat, että kotihoidon työn painotus on muuttunut perinteisestä asiakkaan kokonaisvaltaisesta hoidosta ja huolenpidosta ”oheistyön” tekemiseen eli erilaisten mittareiden, lomakkeiden ja tilastojen täyttämiseksi. Hoitotyöhön kouluttautunut ihminen ei koe näitä töitä perustyöhönsä kuuluvaksi. ”Oheistyön” merkitystä hoitotyössä ei ymmärretä, koska määräysten on koettu tulevan ulkopuolelta.

Tutkimuksessani selvisi lisäksi, että lähihoitajat toivovat esimieheltä entistä näkyvämpää roolia heidän arjessaan. Tämä toive on linjassa myös aiempien tutkimusten kanssa, joissa todetaan, että johtamisen on muutettava jatkossa suuntaansa enemmän työnteon puitteiden luomiseen ja ylläpitämiseen. Etenkin, kun kyselyyn osallistuneet lähihoitajat kokevat työhönsä liittyvät muutokset työnkuvaansa uhkaavina, on esimiehen oltava erityisen herkällä korvalla heidän arjessaan mukana. On tutkittu, että ihmiset reagoivat muutoksiin eri tavalla. Toiset ovat herkempiä ja heidän kohdallaan työtä uuden ajattelu- tai toimintatavan omaksumisen eteen olisi tehtävä intensiivisemmin. Kuten tutkimuksenikin osoitti, kokivat toiset vastaajat esimerkiksi mobiililaitteen lisäävän vapautta ja toisille se loi enemmän kiireen tuntu.

Kokonaisuudessaan voidaan nähdä, että kotihoidon lähihoitajat kokevat työnsä tärkeäksi ja ihmisten auttaminen on heille ykkösasia. Kotihoidon asiakkaat ovat työntekijöiden voimavara ja he haluaisivatkin panostaa enemmän kokonaisvaltaiseen ja asiakkaan tarpeista lähtevään hoitotyöhön. Kotihoito nähdään mahdollisuutena ja sitä haluttaisiin kehittää enemmän kiireettömään, yhteisölliseen ja asiakaslähtöiseen suuntaan.

Kotihoidon lähihoitajan työssä on puoleensa vetäviä piirteitä. Tutkimuksen tulokset ovat yhteneväisiä aiempien hoitoalalle tehtyjen tutkimusten kanssa. Työtä tunnutaan tekevän vahvalla sydämellä ja siitä saadaan sisäisiä tarpeita tyydyttäviä palkkioita. Työstä löytyy myös kehittämistä ja siihen ollaan halukkaita. Motivaatiojohtamisen avulla voidaan kotihoidon lähihoitajankin työstä saada vielä jokaisen unelma-ammatti.

7 POHDINTA

Opinnäytetyössä on tärkeää pohtia sen onnistumista, eettisyyttä ja luotettavuutta. Lisäksi pohdinnassa on hyvä tarkastella omaa oppimistaan ja havaita oma kehittyminen ja myös kehittämisen tarpeet. Opinnäytetyön tekeminen on kuitenkin aina henkilökohtainen prosessi, joka muokkaa ajatuksia omien kokemusten mukaisesti.

Tässä luvussa pohdin aluksi työn eettisyyttä ja luotettavuutta. Toisessa alaluvussa käyn läpi omia kokemuksiani opinnäytetyön tekemisestä.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Määrällisessä tutkimuksessa kokonaisluotettavuutta kuvataan käsitteillä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti mittaa, miten onnistuneita kysymykset ovat ja kuinka hyvin tutkimusmenetelmä mittaa sitä, mitä on tarkoituskin mitata. (Holopainen ym. 2008; Vilkkä 2005.) Systemaattiset virheet on poistettava käsitteiden, perusjoukon ja muuttujien tarkalla määrittelyllä. Jotta vastaaja ymmärtäisi kysymykset tutkijan olettamalla tavalla, on lisäksi kiinnitettävä huomio mittarin huolelliseen suunnitteluun, varmistamiseen ja aineiston keräämiseen. On tärkeää, että kysymykset ovat selkeitä, rajattuja ja täsmällisiä, jotta vastaajan ei tarvitse arvailla niiden tarkoitusta. Luotettavuus heikkenee, jos vastaajat ymmärtävät kysymykset toisin. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös se, kuinka moni vastauksensa palauttaa. Tietojen luotettavuuden parantamiseksi lomake testataan ennen sen käyttämistä. Kysymysten tulee olla muotoilultaan yksiselitteisiä ja mahdollisimman lähellä vastaajan maailmaa. Tutkimuksen pätevyyydessä kyse on siitä, kuinka hyvin on onnistuttu teorian käsitteiden ja ajatuskokonaisuuden siirtämisessä kysymyslomakkeeseen. (Tuomi 2007; Vilkkä 2005.)

Reliabiliteetti kertoo tulosten tarkkuudesta eli pysyvyydestä, toistettavuudesta ja ei-sattumanvaraisista tuloksista (Holopainen ym. 2008; Tuomi 2007; Vilkkä 2005). Mittaustulosten tulisi olla tutkijasta riippumatta saman henkilön kohdalla täsmälleen samat. Virheet eivät välttämättä ole merkittäviä tutkimuksen tavoitteiden kannalta. Tärkeää on kuitenkin, että tutkija ottaa kantaa ja arvioi ilmenneitä satunnaisvirheitä. (Tuomi 2007; Vilkkä 2005.)

Tämän tutkimuksen teko on aloitettu teoriaan tutustumalla. Teoriaa on hankittu useammasta eri lähteestä. Useampien näkökulmien käyttö lisää tutkimuksen luotettavuutta (Eskola ym. 1998; Kananen 2008). Kyselylomaketta on testattu opiskelijaryhmällä, yhteistyötahoilla sekä tuttavilla. Näistä saatujen kommenttien perusteella lomaketta on muutettu niin kauan, kunnes muutettavaa ei niillä tiedoilla enää ollut. Koen onnistuneeni kyselylomakkeen teossa niin, että kysymykset ymmärrettiin lähes tai täysin niin kuin olin ne ajatellut. Kysymyksessä viisi oli yksittäisiä vastauksia, joissa työmotivaation tekijän koettiin vaikuttavan heikentävästi yleisesti työssä. Koska ne poikkesivat yleisestä vastauslinjasta, pohdin, onko kysymys ymmärretty toisin kuin olen sen tarkoittanut. Nämä vastaukset näkyvät kuvioissa 10 ja 11 oranssilla merkatuissa alueissa. Kokonaisuudessaan tulosten perusteella voidaan sanoa, että suunnittelemani kysymykset vastasivat tutkimuskysymyksiin eli onnistuivat.

Havaintomatriisia tehdessä tarkistin merkinnät kolmeen kertaan ja suoritin myös Tixelillä havaintomatriisin tarkistusajon. Näissä ilmenneet virheet korjattiin. Tutkimuksen tuloksia vertailin muun muassa lomakkeiden vastauksiin ja näin ne yhteneväisiksi. Suuria poikkeavuuksia ei missään kohta analysointia ilmennyt. Virheiden mahdollisuus kasvoi, kun luokituksia muutettiin vertailua tehdessä. Tarkistamalla lukuja niitä ei kuitenkaan havaittu.

Analysoidessa ja tuloksia kirjoittaessani huomasin, että teoriaan ja kysymyslomakkeen valmisteluun sekä jo tehtyihin kyselyihin olisi voinut syventyä ennen niiden tekemistä vielä tarkemmin. Tällöin kysymyksistä olisi saatu vielä yksinkertaisempia ja lisäksi niiden analysointi olisi helpottunut. Ennen lomakkeen tekoa olisi myös hyvä perehtyä analyysimenetelmään, jolloin kysymyksen asettelu sekä mittariasteikot olisi saatu kohtaamaan paremmin. Nyt asteikkoja jouduttiin muuttamaan kesken analysoinnin ja se lisää riskiä virheisiin.

Määrällisessä tutkimuksessa pyrkimys on tutkimustulosten yleistykseen. Kysely tehdään pienelle joukolle asianomaisia ja tästä vedetään yleistettäviä johtopäätöksiä. (Kananen 2008.) Tässä tutkimuksessa otoskoko oli 85. Lomakkeita palautui 33 eli vastausprosentti oli 39. Saamani vastaukset tutkimuksessa olivat sisällöltään samansuuntaisia. Ajatukset olivat pääasiassa muutokseen pyrkiviä ja voimakkaita ilmaisuja muun muassa siitä, kuinka lähihoitajan työnkuva on epäselvä ja

kuinka muutokset ovat vähentäneet asiakkaan aikaa. Yleistettävyyttä voidaankin mielestäni pohtia kahdesta näkökulmasta: onko vastaajajoukko muodostunut heistä, jotka voivat työssään huonosti ja kokevat kotihoidon työn muutokset herkemmin. Kyselyyn vastaaminen saattoi olla heille yksi keino ilmaista oloaan ja he halusivat tämän keinon käyttää. Toinen näkökulma on, ovatko vastaamatta jättäneet niin tyytyväisiä työhönsä, etteivät nähneet tarvetta lomakkeen palauttamiselle.

Laadullisen aineiston analyysin, tehtyjen tulkintojen ja tutkimustekstin välillä voidaan liikkua paljon vapaammin kuin määrällisen aineiston kohdalla. Laadullisen aineiston luotettavuusarvio koskee koko tutkimusprosessia. On myönnettävä heti alkuun, että tutkija itsessään on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. (Eskola ym. 1998.) Triangulaatiota voidaan käyttää laadullisen tutkimuksen validiteettikriteerinä, koska tulosten ristiriitaisuus paljastaisi sen (Kananen 2008; Sarajärvi 2013, 143). Tämä tutkimus on tehty pääasiassa määrällisenä. Tulosten syventämiseksi otettiin mukaan myös laadullisia kysymyksiä, joten tutkimuksessa on käytetty triangulaatiota. Tulokset olivat määrällisten tulosten kanssa yhteneväisiä, joten luotettavuutta löytyy.

Erityisesti, koska olen työskennellyt kotihoidossa ja toiminut siellä luottamusmiehenä, piti omaa objektiivisuutta tutkijana pohtia koko työn tekemisen ajan. Omat tuntemukset ja mielipiteet oli jätettävä analyysien ajaksi. Tutkimuksen tekeminen määrällisenä postikyselynä helpotti objektiivisuudessa pysymistä kuin myös se, että olen ollut koko opinnäytetyöprosessin ajan opintovapaalla. Koen onnistuneeni objektiivisuudessa hyvin, koska jouduin pitämään sen näiden syiden takia tarkemmin mielessäni.

Tutkijan etiikka joutuu koetukselle useita kertoja tutkimuksen aikana, koska siinä pitää tehdä monia eri päätöksiä. Ennen tutkimusta on hankittava tutkimuslupa yhteistyötaholta. Lupa hankitaan myös tutkimukseen osallistuvilta. Eettisyydellä tarkoitetaan myös sitä, että tutkimus on tehty laadukkaasti. Se tarkoittaa laadukasta tutkimussuunnitelmaa, sopivaa tutkimusasetelmaa ja hyvin tehtyä raportointia. Lisäksi eettisessä tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyön aikana, tulosten tallentamisessa, esittämisessä sekä arvioinnissa. Eettisesti kestävä tutkimus kunnioittaa muita tutkijoita viittaamalla heidän

julkaisuihin asianmukaisesti ja toistamalla alkuperäistä perusajatusta. (Sarajärvi ym. 2013.)

Olen tehnyt tämän työn yhteistyössä kahden ammattijärjestön paikallisyhdistysten kanssa. Yhteistyö on tarkoittanut sitä, että olen esittänyt heille tutkimussuunnitelmani ja pyytänyt heiltä lupaa käyttää heidän jäsenrekisteristään tutkittavien osoitetietoja. Yhdistykset ovat hyväksyneet suunnitelmani ja jäsenrekistereiden käytön osittain. SuPerin jäsenrekisteriä on käyttänyt vain heidän oma edustajansa, jolloin olen toimittanut valmiit kyselylomakkeet hänelle postitettavaksi. JHL:n osalta olen paikallisyhdistyksen hallituksen luvalla itse etsinyt tutkimukseni kohteiden yhteystiedot rekisteristä. Rekisterin käyttöoikeuden olen saanut toimiessani yhdistyksen hallituksen puheenjohtajana. Muutoin yhdistykset eivät ole osallistuneet tämän tutkimuksen tekemiseen.

Ihmistieteiden eettiset periaatteet jaetaan kolmeen osa-alueeseen: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuoja (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014). Tässä tutkimuksessa itsemääräämisoikeutta on kunnioitettu kertomalla tutkittavalle saatekirjeessä osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Lomakkeen palauttaminen merkitsi tutkimukseen osallistumista. Saatekirjeessä oli lisäksi kerrottu tutkimuksen aihe, tausta ja kerättävän aineiston käyttötarkoitus, säilytys sekä hävittäminen. Lisäksi siinä mainittiin tutkijan yhteystiedot ja aineiston hankinnan aikataulu. Vahingoittamista on vältetty asianmukaisella ja vastaajaa kunnioittavalla kirjoitustyyllillä. Taloudellista vahinkoa ei aiheutunut, koska kyselyn mukaan laitettiin valmiiksi maksettu palautuskuori. Tietosuojaa tässä tutkimuksessa on kunnioitettu niin, että vastauslomakkeisiin ei tullut henkilötietoja, vaan ne numeroitiin. Lisäksi olen säilyttänyt lomakkeita sellaisessa paikassa, josta ne eivät joudu väärin käsiin. Tutkimuksen valmistuttua hävitän lomakkeet polttamalla. Tutkimukseni jokaisessa vaiheessa olen pyrkinyt huolellisuuteen ja tarkkuuteen muun muassa tarkistamalla ja vertailemalla tuloksia aineistoon.

7.2 Opinnäytetyön anti itselleni

Olen työskennellyt kotihoidossa lähihoitajana sekä luottamusmiehenä. Työn kehittäminen ja erityisesti työntekijöiden jaksaminen on ollut aina kiinnostukseni kohteena. Opinnäytetyöni pohjalla olikin oma halu kehittää kotihoitoa ja työssä jaksamista henkilöstön näkökulmasta. Työssä vietetään kahdeksan tuntia päivästä, joten siellä viihtyminen on jaksamisen a ja o.

Kotihoidon työn myötä sekä geronomi-opintojeni aikana olen kiinnostunut esimiestyöstä ja siitä, kuinka arjessa voidaan pienillä ja yksinkertaisilla asioilla vaikuttaa työssä viihtymiseen ja ilmapiiriin. Kukin osaltaan on vastuussa hyvän ilmapiirin luomisessa omalla toiminnallaan, mutta organisaatioissa päävastuu työntekijöiden yhteensovittamisessa on lähiesimiehillä ja johdolla. Esimiehen täytyy edustaa työnantajaa ja muistuttaa työpaikan tavoitteista, mutta samalla huomioida jokaisen työntekijän sen hetkiset tarpeet. Motivaatiojohtamisen avulla tarpeiden tyydyttäminen saadaan sovitettua niin, että myös työpaikan tavoitteet toteutuvat. Tämän opinnäytetyön tekeminen vahvisti ammatti-identiteettiäni suuntaa sekä kasvua kohti henkilöstön johtamista.

Opinnäytetyössäni tavoitteena oli korostaa hyvän työmotivaation merkitystä hoitotyössä. Koin sen tärkeäksi, koska motivoituneena ihminen nauttii työstään ja kokee siitä hyvää oloa. Hän haluaa kehittyä sekä kehittää työtään ja hänen omat tavoitteensa ovat linjassa hänen työpaikkansa tavoitteiden kanssa. Mielestäni työssäni tulee hyvin esille se, että hoitotyöstäkin löytyy voimauttavia ja puoleensa vetäviä asioita. Koen onnistuneeni erilaisten lähihoitajien työmotivaatioon vaikuttavien asioiden esille tuomisessa.

Lukiessani kirjallisuutta työtäni varten innostukseni sen tekemistä kohtaan kasvoi. Oivalsin, että tulevana esimiehenä pystyn vaikuttamaan henkilöstön hyvinvointiin pienillä, mutta tehokkailla keinoilla. Vaikka motivaatio lähteekin ihmisestä itsestään, voi siihen vaikuttaa tarjoamalla sopivia tavoitteita ja kannusteita. Henkilöstön tunteminen on motivaatiojohtamisen ydin.

Analysoidessani aineistoa energiani kului data-analyysin opiskeluun. Minulla ei ollut siitä tai Excelistä kokemusta, joten jouduin opiskelemaan sen käyttöä samaan

aikaan. Määrällisen aineiston analyysimenetelmään tutustuminen jo tutkimuksen alkuvaiheessa tai aiemmin olisi helpottanut varsinaisen työn tekemistä. Tilastollisen aineiston analyysissa jo pelkkä termien haltuunotto on vaativaa, enkä koe sisäistäneeni niitä täysin tämän työn aikana. Ennen seuraavaa tilastollista raporttiani aion perehtyä ja kouluttautua siihen ensin paremmin. Tästä huolimatta ja myös sen takia koen tehneeni työni perusteellisesti ja voin sanoa olevani tyytyväinen analysoinnin sekä kuvioiden lopputulokseen.

Koska analysointi ja siihen käytetty ohjelma olivat vaativia ja jouduin käyttämään niihin erityisen paljon aikaa, koen jääneeni oman tekstin tuottamisessa alemmalle tasolle kuin mihin pystyisin. Olen ollut tiiviisti kiinni työni tekemisessä, enkä ole päässyt etäännyttämään itseäni siitä. Tästä syystä kokonaiskuvan hahmottaminen ja johtopäätösten tekeminen oli mielestäni hankalampaa.

Lisäksi tämä opinnäytetyö olisi ollut hyödyllisempi, jos se olisi tehty yhteistyössä kotihoidon työnantajan kanssa. Silloin tuloksia pystyttäisiin suoraan hyödyntämään ja muutokset mahdollistuisivat konkreettisesti. Tämän opinnäytetyön aineistoa tutkiessani tulin siihen tulokseen, että työmotivaation tärkeyden esiin tuomiselle on tarvetta. Hoitoalalla ainoastaan motivoitunut työntekijä pystyy antamaan laadukasta palvelua asiakkaille ja potilaille. Tämä aihe tulee kulkemaan mukana ja aion omassa tulevassa työssäni panostaa henkilöstön hyvinvointiin ja heidän motiiviensa selvittämiseen. Olen varma, että sen avulla pystyn luomaan työilmapiirin, jossa viihdytään jopa yli eläkeiän.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Juva: Bookwell Oy.

Alkula, T., Pöntinen, S. & Ylöstalo, P. 1999. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 1.–3. p. Juva: WSOY – Kirjapainoyksikkö.

Aro, A. W. 2006. Onko työssä tolkkua? Helsinki: Edita Prima Oy.

Bäcklund, S., Haavasoja, T., Katajisto, M., Keturi, M., Korhonen, O., Kärki, A., Parviainen, K., Pääkkönen, R., Rautiainen, R., Tervonen, S. & Vuorikkinen, H. Vanhustyön ammattilaisen opas. 2010. Helsinki: Yliopistopaino. Osa Julkisten ja hyvinvointialojen liiton julkaisujen C-sarjaa.

Csikszentmihalyi, M. 1997. Finding flow. New York: Basic Books.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Flinkman, M., Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. 2014. Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. Teoksessa: Ranta, I. & Tilander, E. Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Porvoo: Bookwell Oy.

Groop, J. 2014. Miten vastata kotihoidon kasvavaan kysyntään? [Verkojulkaisu]. Helsinki: Kuntaliiton sosiaali- ja terveystieteiden ELSE-projektiryhmä. [Viitattu 11.1.2015]. Saatavana: https://www.jhl.fi/files/attachments/ammattialait/vanhustyo/kotihoito_groop_ebo_ok.pdf

Haasio, A. 2015. Löydä! Opas helppoon tiedonhakuun. Helsinki: BTJ Finland Oy.

Hagemann, G. 1991. Motivoinnin taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hall, J. & Leidecker, J. 1989. Motivaatio: hyvä teoria ja huonot sovellukset. Teoksessa: Timpe, A. (toim.) Mikä motivoi henkilöstöä. Espoo: Weilin+Göös.

Harisalo, R. 2008. Organisaatioteoriat. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita.

Heiskanen, M. 2015. Talous elpyy hyvin hitaasti. Kuntatyönantaja 3/2015.

- Hellsten, S., Niermeyer, R. & Seyffert, M. 2004. Motivaatio. Masku: Maskun kirjapaino.
- Helminen, P. & Karisto, A. 2005. Vanhustyö muuttuvassa hyvinvointivaltiossa. Teoksessa: Koistinen, P. & Noppari, E. (toim.) Laatussa vanhustyöhön. Tampere: Tammer-Paino Oy, 9–18.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2008. Tilastolliset menetelmät. 5.–6. p. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Hopia, H. & Koponen, L. 2008. Vetovoimainen terveydenhuolto. Hoitotyön vuosikirja 2008. Suomen Graafiset palvelut Oy. Sairaanhoidajaliiton julkaisusarja.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. 3. uud. p. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Ikonen, E-R & Julkunen, S. 2007. Kehittyvä kotihoito. Helsinki: Kirjayhtymä
- Jaakkola, T., Kataja, J & Liukkonen, J. 2006. Taitolajina työ. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL). Päivitetty 5.10.2015. Työhyvinvointi ja tuloksellisuus. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 24.10.2015]. Saatavana: http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyohyvinvointi_tyopaikalla/tyohyvinvointi_ja_tuloksellisuus/
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Järvensivu, A. & Koski, P. 2009. Hyvä, parempi, innovaatio? [Verkkodokumentti]. Työelämän tutkimuslaitos. Työraportteja 84/2009. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print. [Viitattu 1.8.2015]. Saatavana: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65788/978-951-44-7722-5.pdf?sequence=1>
- Järvinen, P. 2005. Ammattina esimies. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kananen, J. 2008. Kvantti. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Karjalainen, P., Mäkinen, E., Niinistö, L. & Salminen, P. 1997. Kotihoito. 6. uud. p. Porvoo: WSOY.
- Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Työ murroksessa: artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Kauhanen, J., Kolari, A. & Rantamäki, T. 2006. Onnistu palkitsemisessa. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kiikkala, I., Lahti, T., Laitinen, H., Rantala, T. & Surakka, T. 2008. Osastonhoitaja ja johtaminen. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Kuikka, A. 2012. 24/7 Työvoiman turvaaminen vanhustyössä. 1. osa Kehittyvät vanhuspalvelut julkaisuja. Helsinki: Kopio Niini Oy.
- Kunnat.net. 2015. Päivitetty 7.8.2015. [Verkkodokumentti]. Helsinki: Suomen kuntaliitto. [Viitattu 30.8.2015]. Saatavana: <http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/soster/sosiaalipalvelut/ikaantyneet/kotihoito/Sivut/default.aspx>
- Kuokkanen, M. 2014. Kotihoidon työntekijöiden työhyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen- ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK. Opinnäytetyö.
- KvantiMOTV. Päivitetty 31.8.2003. Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 9.11.2015]. Saatavana: <http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/intro.html>
- Laine, L. 2006. Terveys, työkyky ja työhyvinvointi eri-ikäisten naishoivatyöntekijöiden kokemana. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu –tutkielma. Saatavana: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/8329/URN_NBN_fi_jyu-2006411.pdf?sequence=1
- Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa: Ranta, I. & Tilander, E. Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Porvoo: Bookwell Oy.
- L 28.12.2012/980. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista.
- L 30.12.2010/1326. Terveysturvalaki.
- L 30.12.2014/1301. Sosiaaliturvalaki.
- Latham, G. 2007. [E-kirja]. Work Motivation: History, Theory, Research and Practice. [Viitattu 12.11.2015]. Saatavana: <http://web.b.ebscohost.com.elib.tamk.fi/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzMyMTM2NF9fQU41?sid=3bc24f2c-ac31-4899-aa6b-aa3aec877aac@sessionmgr112&vid=0&format=EB&rid=1>
- Leskelä, J. 2002. Motivaatiojohtaminen. 2. korj. p. Hämeenlinna: Saarijärven Offset Oy. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja.

- Mamia, T & Melin, H. (toim.) 2006. Kenen ehdoilla työ joustaa? Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Manka, M-L. 2014. Työnilo-pää(n)asia. Teoksessa: Ranta, I. & Tilander, E. Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Porvoo: Bookwell Oy.
- Manninen, P. 2000. Johdatus tilastolliseen data-analyysiin. 6. p. Tampere: Tehokopiointi Ky.
- Marjamäki, M. 2006. Perioperatiivisessa hoitotyössä toimivan sairaanhoitajan työhön sitoutuminen. Kuopion yliopisto. Pro gradu – tutkielma.
- Mauno, S., Pirttilä, J., Ruokolainen, M., Saarinen, A. & Taimio, H. 2015. Palvelumotivaatio ja työhyvinvointi terveydenhuollossa. [PDF-dokumentti]. Kunnallisan kehittämissäätiön tutkimusjulkaisu-sarja. [Viitattu 26.10.2015]. Saatavana: http://www.kaks.fi/sites/default/files/TutkJulk_86_net.pdf
- Metsämuuronen, J. 2002. Tilastollisen päättelyn perusteet. 2. uud. p. Metodologia-sarja. Sri Lanka.
- Monthan, M. 2011. Hoidon laatu ja hoitohenkilökunnan työhyvinvointi tehostetun palveluasumisen yksiköissä. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu – tutkielma.
- Mullins, L. 2005. Management and organizational behavior. 7. p. Spain: Mateo-Cromo Artes Graficas.
- Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy.
- Nurmi, J-E. & Salmela-Aro, K. (toim.) 2005. Mikä meitä liikuttaa. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Näslindh-Ylispangar, A. 2005. Vanhuksen olemassaolon kokemuksen vahvistaminen yhteisössä. Teoksessa: Koistinen, P. & Noppari, E. (toim.) Laatu vanhustyöhön. Tampere: Tammer-Paino Oy, 147–160.
- Oksanen, J. 2014. Motivointi työvälineenä. Juva: Bookwell Oy.
- Peltonen, M & Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otavan painolaitokset.
- Pink, D. H. 2010. Drive. Edinburgh: Canongate Books.
- Pirhonen, J. 2015. [Artikkeli]. Tunnustaminen ja sen vastavuoroisuus vanhustyössä, 25–34. Gerontologia-lehti 29.vuosikerta / Julkaisija Kasvun ja vanhenemisen tutkijat ry / 1/2015

- Pitkonen, M. & Rasila, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Osa HEURIX-kirjasarjaa. Helsinki: Kyriiri Oy.
- Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Porvoo: Bookwell Oy.
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. 2. uud. p. Helsinki: Edita.
- Reunanen, E. (toim.) 2007. Henkilöstön arjessa jaksamista. Tampere: Multiprint.
- Ronkainen, S. 2009. Vanhaa, uutta, sinistä, lainattua - monimenetelmällinen tutkimus. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.11.2015]. Saatavana: https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/ihme/metodifestivaali/ohjelma/perjantai/vanhaa_uutta_sinist_lainattua2.pdf
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uud. p. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira). Päivitetty 15.5.2015. Kotiin annettavat palvelut. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 13.10.2015]. Saatavana: <http://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-palvelut/kotiin-annettavat-palvelut>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Kotihoito ja kotipalvelut. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 13.10.2015]. Saatavana: <http://stm.fi/kotihoito-kotipalvelut>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2005. Työhyvinvointitutkimus Suomessa ja sen painoalueet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. [Verkkojulkaisu]. STM selvityksiä 2005:25. [Viitattu 23.10.2015]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113328/Selv200525.pdf?sequence=1>
- Suomen itsenäisyyden juhlarahasto (Sitra). 2011. Kotihoidon sääntökirja. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 15.10.2015]. Saatavana: http://www.sitra.fi/julkaisut/muut/Kotihoidon_saantokirja.pdf
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Palkkarakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1799-0076. 2012. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 3.11.2015]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/prä/2012/prä_2012_2014-04-08_tie_001.fi.html
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkkojulkaisu]. ISSN=1797-5379. 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 28.10.2015]. Saantitapa: http://www.stat.fi/til/väerak/2014/väerak_2014_2015-03-27_tie_001.fi.html

- Suomisanakirja. 2015. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 1.8.–12.11.2015]. Saatavana: <http://www.suomisanakirja.fi/>
- Tampereen yliopisto. 2001. [Verkkojulkaisu]. Tilastotieteen johdantokurssi. [Viitattu 25.10.2015]. Saatavana: <http://www.sis.uta.fi/tilasto/tiltp1/luennot.pdf>
- Thomas, K. 2000. [Verkkokirja]. Intrinsic Motivation at Work: Building Energy & Commitment. San Francisco: Berret-Koehler Publisher, Inc. [Viitattu 12.11.2015]. Saatavana: <http://web.a.ebscohost.com.elib.tamk.fi/ehost/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzQxNDIzX19BTg2?sid=7ad8f0db-13da-465b-9711-73a8292d8be2@sessionmgr4002&vid=0&format=EB&rid=1>
- TI-Tutkimuspalvelu Oy. Tilastolliset tutkimus- ja analyysipalvelut yrityksille sekä tutkimuslaitoksille. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 12.9.2015]. Saatavana: <http://www.ti-tutkimuspalvelu.fi/>
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2014. Ihmistieteisiin luettavien tutkimusalojen eettiset periaatteet. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 7.11.2015]. Saatavana: <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/eettiset-periaatteet>
- Vauhkonen, S. 1999. Osastonhoitajien käsitykset hoitohenkilöstön työmotivaation edellytysten luomisesta ja tulosjohtamisen vaikutuksesta siihen. Kuopion yliopisto. Pro gradu -tutkielma.
- Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.
- Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Ylen internetsivut. 2015. [Verkkojulkaisu]. Osa ohjelmasarjaa Oudot tunteet. [Viitattu 24.10.2015]. Saatavana: <http://oppiminen.yle.fi/psykologia-ihmissuhteet/oudot-tunteet/oudot-tunteet-flow>

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Postikyselylomake

LIITE 1 Saatekirje

Arvoisa kotihoidon työntekijä,

suoritan GERONOMIn ammattitutkintoa Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Geronomi, eli vanhustyön asiantuntija sijoittuu laaja-alaisesti eri tehtäviin vanhustyössä.

Tämä kyselylomake on osa opinnäytetyötäni, jossa tutkin

KOTIHOIDON TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMOTIVAATIOON liittyviä tekijöitä.

Kotihoito on muutoksen alla, koska vanhuspalvelulain myötä kuntien on painotettava ikääntyneen ihmisen hoidon järjestämistä kotiin laitoshoidon sijaan. Tämä tutkimus on tärkeä, koska sillä saadaan suoraan tietoa teiltä työntekijöiltä itseltänne siitä, mitkä tekijät vahvistavat tai heikentävät teidän työmotivaatiotanne kotihoidon lähihoitajina.

Teen opinnäytetyöni yhteistyössä eri ammattijärjestöjen paikallisyhdistysten kanssa. Osoite- ja ammattitiedot on koottu heidän jäsenrekistereistään. Mitään henkilötietoja ei yhdistetä vastauslomakkeisiin ja vastauslomakkeet hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Kysymykset 1 – 4 liittyvät vastaajan taustatietoihin. Kysymyksessä 5 kysytään, kuinka yleisiksi todetut motivaatiotekijät vaikuttavat yleisellä tasolla vastaajan työmotivaatioon. Kysymyksessä 6 halutaan vastaajan tarkentavan näitä yleisiä tekijöitä ja pohtivan, kuinka ne toteutuvat juuri hänen työssään. Kysymykset 7 – 9 ovat avoimia ja omille ajatuksille vapaita. Jokaisessa osiossa on vielä ohjeet erikseen.

Vastaaminen tähän kyselyyn on vapaaehtoista, mutta jokainen vastattu lomake on tutkimuksessa tärkeä!

Kyselylomakkeen mukana on palautuskuori. Pyydän ystävällisesti palauttamaan kyselyn perjantaihin 15.5.2015 mennessä.

Lisätietoja tutkimuksesta voit kysyä soittamalla 040 5881396 / Katri tai lähettämällä sähköpostia [katri.martikainen\(a\)biz.tamk.fi](mailto:katri.martikainen(a)biz.tamk.fi)

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen,

Katri Martikainen
geronomi-opiskelija

LIITE 2 Postikyselylomake**TAUSTATIEDOT****1) Ikäsi**

2) Työkokemuksesi kotihoidossa
(vuoden tarkkuudella)

3) Työsuhteen laatu

vakituinen

määräaikainen**4) Kuinka motivoitunut mielestäsi olet nyt työssäsi?**
(Merkitse rasti valitsemaasi kohtaan janalla.)

0-----2-----4-----6-----8-----10

ei lainkaan motivaatiota

erittäin motivoitunut

Perustele muutamalla sanalla, mitkä tekijät vaikuttivat valintaasi:

5) Alla on lueteltu yleisesti tutkittuja työmotivaatioon vahvistavasti ja heikentävästi vaikuttavia tekijöitä. Pohdi, millainen merkitys tekijällä olisi YLEISESTI sinun työmotivaatioosi ja ympyröi vastaustasi vastaava numero.

	Vahvistava 4	Vähän vaikutusta 3	Ei vaiku- tusta 2	Heikentävä 1	En osaa sanoa 0
1. Työssä viihtymisen tunne.	4	3	2	1	0
2. Itsenäisyys työssä.	4	3	2	1	0
3. Tarpeellisuuden tunne työssä.	4	3	2	1	0
4. Työn merkityksellisyyden tunne.	4	3	2	1	0
5. Tavoitteet työssä.	4	3	2	1	0
6. Uuden oppiminen.	4	3	2	1	0
7. Oman osaamisen täysi käyttäminen.	4	3	2	1	0
8. Haasteet työssä.	4	3	2	1	0
9. Työyhteisön ilmapiirin luonne.	4	3	2	1	0
10. Kuulluksi tuleminen työyhteisössä.	4	3	2	1	0
11. Ammattitaidon arvostus työyhteisössä.	4	3	2	1	0
12. Selkeä tehtäväkuva työssä.	4	3	2	1	0
13. Pelisääntöjen luominen työyhteisössä.	4	3	2	1	0
14. Vastuun saaminen työssä.	4	3	2	1	0
15. Oikeudenmukaisuuden tunne.	4	3	2	1	0
16. Joustamisen mahdollisuus työyhteisössä.	4	3	2	1	0
17. Esimiestyöskentely yleisesti.	4	3	2	1	0
18. Esimiehen tuki työssä.	4	3	2	1	0
19. Esimiehen kiitos työstä.	4	3	2	1	0
20. Rakentava palaute työstä.	4	3	2	1	0

21. Perehdyttäminen uusiin asioihin.	4	3	2	1	0
22. Koulutusmahdollisuus.	4	3	2	1	0
23. Sisällöllisesti monipuoliset työpäivät.	4	3	2	1	0
24. Palkka työstä.	4	3	2	1	0
25. Johtamistyyli työn muutoksissa.	4	3	2	1	0
26. Vaikuttamisen ja osallistumisen mahdollisuus organisaation asioihin.	4	3	2	1	0
27. Vuorovaikutus organisaatiossa yleisesti.	4	3	2	1	0
28. Tieto organisaation tavoitteista ja visiosta.	4	3	2	1	0
29. Tieto, mitä organisaatio työntekijöiltään odottaa.	4	3	2	1	0

6) Valitse seuraaviin työmotivaatioon liittyviin väittämiin itseäsi parhaiten kuvaava vastaus ympäröimällä sen vaihtoehdon numero.

	Täysin samaa mieltä 4	Osittain samaa mieltä 3	Ei samaa, eikä eri mieltä 2	Osittain eri mieltä 1	Täysin eri mieltä 0
1. Koen viihtyvänä työssäni.	4	3	2	1	0
2. Saan tehdä päätöksiä ja työskennellä itsenäisesti työyhteisössäni.	4	3	2	1	0
3. Koen olevani työyhteisössäni tarpeellinen.	4	3	2	1	0
4. Koen työni olevan merkityksellistä.	4	3	2	1	0
5. Mielestäni työssäni on saavutettavissa olevia tavoitteita.	4	3	2	1	0
6. Koen olevani innokas oppimaan uutta työssäni.	4	3	2	1	0
7. Koen saavani käyttää osaamistani täysin työssäni.	4	3	2	1	0
8. Koen saavani riittävästi haasteita työssäni.	4	3	2	1	0
9. Mielestäni työyhteisöni ilmapiiri on positiivinen ja kannustava.	4	3	2	1	0
10. Tulen riittävästi kuulluksi työyhteisössäni.	4	3	2	1	0

11. Työyhteisöni arvostaa ammattitaitoani.	4	3	2	1	0
12. Oma tehtäväalueeni työssäni on minulle selkeä.	4	3	2	1	0
13. Pelisäännöt työssäni ovat selkeät.	4	3	2	1	0
14. Saan työssäni riittävästi vastuuta.	4	3	2	1	0
15. Mielestäni työyhteisöni on oikeudenmukainen minua kohtaan.	4	3	2	1	0
16. Mielestäni työyhteisössäni joustetaan tasapuolisesti.	4	3	2	1	0
17. Esimiestyö on organisaatiossani asiallista ja tasapuolista.	4	3	2	1	0
18. Esimies on tukenut minua riittävästi vaikeissakin asioissa.	4	3	2	1	0
19. Saan esimieheltäni riittävästi kiitosta työstäni.	4	3	2	1	0
20. Saan riittävästi rakentavaa palautetta työstäni.	4	3	2	1	0
21. Saan riittävästi perehdytystä uusiin asioihin.	4	3	2	1	0
22. Minulla on mahdollisuus osallistua koulutuksiin.	4	3	2	1	0
23. Työpäiväni ovat sisällöllisesti monipuolisia.	4	3	2	1	0
24. Olen tyytyväinen palkkaani.	4	3	2	1	0
25. Olen tyytyväinen työn muutosten johtamistyyliin organisaatiossani.	4	3	2	1	0
26. Minulla on mahdollisuuksia vaikuttaa ja osallistua organisaationi asioihin.	4	3	2	1	0
27. Mielestäni vuorovaikutus organisaatiossani on avointa.	4	3	2	1	0
28. Olen selvillä organisaationi tavoitteista ja visioista.	4	3	2	1	0
29. Tiedän, mitä organisaationi minulta odottaa.	4	3	2	1	0

- 7) Kerro muutamalla sanalla, miten itse kehittäisit työnkuvaasi, jotta työmotivaatiosi pysyisi tulevaisuudessa hyvänä. (voit jatkaa paperin toiselle puolelle, mikäli tila ei riitä)

- 8) Kuvittele olevasi itse kotihoidon lähiesimies. Mitä keinoja käyttäisit arjessa vahvistaaksesi lähihoitajien työmotivaatiota? (voit jatkaa paperin toiselle puolelle, mikäli tila ei riitä)

- 9) Herättikö tämä kysely sinussa jotain ajatuksia oman työmotivaation tai työhön sitoutumisen suhteen? Kerro lyhyesti, mitä.

SUURI KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI!